CONSTANCIA: Paso al despacho del señor juez, la acción de tutela presentada por AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ, en contra de GRAN TIERRA ENERGY y RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA – READCOL LTDA radicada en estedespacho bajo el número 2022-00356, informándole que a la entidad accionada se le corrió traslado de la tutela. Pasa el fallo para su revisión y firma.

MARIA JOSE ISEDA ROSADO
ESCRIBIENTE MUNICIPAL

REPÚBLICA DE COLOMBIA RAMA
JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
JUZGADO PROMISCUO MUNICIPAL SAN
MARTÍN - CESAR

SAN MARTIN – CESAR, NOVIEMBRE, VEINTICUATRO (24) DE DOS MIL VEINTIDÓS (2022).

RADICADO No. 20-770-40-89-001-2022-00356

ASUNTO:

Entra este Juzgado a proferir el fallo de tutela que en derecho corresponda dentro de la presente acción impetrada por AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ en contra de GRAN TIERRA ENERGY y RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA – READCOL LTDA por violación a los derechos fundamentales al MÍNIMO VITAL, DIGNIDAD HUMANA Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

ACCIONANTE:

La parte accionante manifiesta que, el día 03 de abril del año en curso firmó contrato de trabajo por obra y labor con la empresa RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA – READCOL LTDA, cuyo objeto era prestación de servicios de vigilancia, dicha empresa la remitió a prestar sus servicios en la empresa operadora GRAN TIERRA ENERGY, en la jurisdicción de San Martin – Cesar, turno de 12 horas continuas, trabajando 2 turnos de día, 2 turnos de noche y tres de descanso.

Señala que, la labor fue desarrollada por ella de manera personal, atendiendo las instrucciones del supervisor de la empresa y cumpliendo el horario laboral señalado por este, el 03 de agosto de 2022 le notificaron la terminación del contrato laboral y actualmente se encuentra desvinculada de la seguridad social, al momento de su retiro de la empresa, no la enviaron a realizarse los exámenes de egreso.

Indica que, el día 12 de octubre del año en curso, estaba presentando un dolor en el abdomen bajo y sangrado, por lo que se dirigió al Hospital Local de Álvaro Ramírez González, por urgencias, donde le examinaron y le diagnosticaron que esta en estado de embarazo y que tenia amenaza de aborto, embarazo de alto riesgo, el 29 de agosto del 2022 se realizó ecografía de ultrasonido y arrojo que tenia 10 semanas con 6 días de gestación.

Expresa que, inmediatamente se dirigió a la empresa READCOL LTDA y radicó copia de la historia clínica donde mostraba su estado de embarazo y solicitó sus derechos de reintegro

laboral, el cual le fue negado y le consignaron la liquidación a órdenes del Juzgado Promiscuo de San Martín – Cesar.

ACCIONADOS

GRAN TIERRA ENERGY

Mediante auto de fecha, 15 de noviembre de 2022, se admitió la Acción de Tutela promovida por AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ en contra de GRAN TIERRA ENERGY y RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA – READCOL LTDA, así mismo se notificó a las entidades accionadas GRAN TIERRA ENERGY y RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA – READCOL LTDA y a la entidad vinculada MINISTERIO DEL TRABAJO, siendo respondida dentro del término.

> *"En primer lugar, me permito informarle al Despacho que, desconozco la totalidad de los hechos relacionados en la presente acción de tutela, los cuales no me constan por ser hechos ajenos a mi representada ante la ausencia absoluta de vínculo con la tutelante, tanto laboral como de cualquier otra índole.*
>
> *En ese sentido, le aclaro al Despacho que mi representada no tiene conocimiento alguno ni de la fecha de vinculación, ni de la naturaleza del vínculo, ni de la terminación del contrato laboral, ni del presunto estado de embarazo, ni de ninguno de los hechos relacionados en la presente acción de tutela.*
>
> *Así mismo, le resalto al Despacho que la accionante en su escrito de tutela manifestó que su último empleador fue RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA - READCOL LTDA y no GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA, LLC SUCURSAL.*
>
> *Así las cosas, y para darle un mayor contexto del Despacho, me permito aclarar que entre GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA, LLC SUCURSAL y RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA - READCOL LTDA se suscribió una orden de servicio de vigilancia y seguridad para la custodia de los activos e intereses de la Empresa dispuestos en los campos del Valle Magdalena Medio con el No. 1200001539-1200001540- 1200001545 el cual inicio el 1 de marzo de 2021 y finalizará el 28 de febrero de 2024 como consta en la certificación. (…)*
>
> *Ahora bien, respecto del presunto estado de embarazo de la señora Gómez, le informó al despacho que la Compañía no tiene conocimiento de su estado de gestación ni de la presunta solicitud de reintegro solicitada a RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA READCOL LTDA y mucho menos de la negativa por parte de esta Empresa a la presunta solicitud presentada.*
>
> *En consecuencia, como se ha manifestado, entre la señora Gómez y mi representada, en ningún momento ha existido un contrato de trabajo, ni de ninguna otra naturaleza que la pueda hacer responsable de las peticiones reclamadas en la presente acción de tutela.*
>
> *Es por esta razón que, mi representada no tiene conocimiento alguno del presunto estado de embarazo ni de la presunta entrega de su historia clínica a RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA - READCOL LTDA solicitando el reintegro, pues como se ha manifestado anteriormente, entre mi representada, GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA, LLC SUCURSAL y la tutelante, la señora AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ, no ha existido ningún vínculo de ninguna naturaleza.*
>
> *En consecuencia, los hechos de la accionante son ajenos a mi representada, por lo que aclaro que mi representada no es la llamada a responder por hechos relacionados en la presente acción de tutela.*

Adicionalmente, me permito aclararle al Despacho que, no se configuran los supuestos de hecho o requisitos legales para que se predique la existencia de una relación de trabajo entre GRAN TIERRA ENERGY COLOMBIA, LLC SUCURSAL y la señora Gómez, ni tampoco, que haya posibilidad de establecer responsabilidad solidaria en asuntos de derecho laboral. (…)"

RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA – READCOL LTDA

Mediante auto de fecha, 15 de noviembre de 2022, se admitió la Acción de Tutela promovida por AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ en contra de GRAN TIERRA ENERGY y RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA – READCOL LTDA, así mismo se notificó a las entidades accionadas GRAN TIERRA ENERGY y RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA – READCOL LTDA y a la entidad vinculada MINISTERIO DEL TRABAJO, siendo respondida dentro del término.

"PRIMERO: NO ES CIERTO COMO SE INDICA, puesto que, si bien se suscribió un contrato de trabajo el 3 de abril de 2022, el mismo fue término fijo tal como se evidencia en la copia del contrato anexado en la presente contestación, y no por obra o labor como lo manifiesta erróneamente la accionante.

SEGUNDO: PARCIALMENTE CIERTO, de conformidad con el parágrafo quinto y subsiguientes de la cláusula tercera del contrato de trabajo, hace referencia a que "la labor se desarrollara en los centros o puestos de trabajo empresa READCOL; municipio de San Martin, departamento de Cesar, aunque el lugar de trabajo será el indicado por el jefe inmediato, según los requerimientos de la empresa" lo anterior, indica que el servicio se prestaría donde el empleador lo requería y como es un contrato a término fijo, no limita que se preste el servicio en un lugar y/o cliente determinado, que para el caso en concreto, la guarda presto el servicio por con la operadora Gran Tierra Energy, con jornadas de trabajo establecidas en el código sustantivo de trabajo.

TERCERA: NO ES CIERTO, toda vez que el día seis (06) de julio del hogaño, se notificó a la trabajadora que no se prorrogaría por más tiempo el contrato; por lo anterior, este tendría vigencia hasta el dos (02) de agosto del 2022. En consecuencia, la comunicación de la no prórroga se realizó por medio físico y a través del aplicativo de WhatsApp, tal como se evidencia en el anexo 4 y 5 de esta contestación.

En ese orden de ideas, para esa fecha, esto es el dos (02) de agosto de 2022, se hizo efectivo la terminación del contrato por cumplimiento de los términos, de la misma manera, no se programó a más actividades y la trabajadora no siguió prestando los servicios como de guarda de seguridad.

Asimismo, se debe dejar constancia que el número de celular de la guarda por el cual se notificó, es el mismo que indico la trabajadora en la hoja de vida del formato minerva. (Anexo 6. Copia de la hoja de vida).

CUARTO: No es cierto, de conformidad con las siguientes pruebas; primero, en la parte final de la notificación de la no prórroga del contrato, esto es en el párrafo cinco se indica que "si transcurrido cinco (5) días a partir de esta notificación, no se presenta donde el medico respectivo para la práctica del examen, se entenderá que se niega y renuncia a llevar a cabo dichas evaluaciones, según el artículo 57; numeral 7 del código sustantivo de Colombia"; y aun así la trabajadora no se presentó; segundo, de la misma manera se realizó la remisión de Exámenes de Egreso de fecha 06 de julio del 2022, documento que fue firmado por la trabajadora Sra. Amada Gómez Pérez el día 10 de julio de 2022; sin embargo, pasado el tiempo,

la trabajadora no se practicó los exámenes. (Anexo 7. copia de remisión de exámenes de egreso).

QUINTO: NO ME CONSTA, tal como se evidencia en la historia clínica aportada por la accionante. Sin embargo, toda vez que, la historia clínica es un documento privado al cual solo tiene acceso el titular de la información. Sin embargo, se debe resaltar que, de acuerdo con lo informado en el hecho y las pruebas allegadas por la accionante, para el 12 de octubre del año 2022 la Sra. Amada Sandrith Gómez Pérez, NO TENÍA ningún vínculo laborar con la empresa READCOL LTDA, es más, habían transcurrido más de 2 meses de la finalización de la relación laboral.

SEXTO: NO ME CONSTA, toda vez que, la historia clínica es un documento privado al cual solo tiene acceso el titular de la información. Sin embargo, se debe resaltar que, de acuerdo con lo informado en el hecho y las pruebas allegadas por la accionante, para el 29 de agosto del año 2022 la Sra. Amada Sandrith Gómez Pérez, NO TENÍA ningún vínculo laborar con la empresa READCOL LTDA, por lo cual, la Compañía no tuvo conocimiento previo a la terminación de alguna condición que imposibilitara la terminación del contrato de trabajo.

SEPTIMO: Parcialmente cierto, toda vez que la Sra. Amada Sandrith Gómez Pérez si radico copia de la historia clínica, el pasado doce (12) de agosto del hogaño, tal como consta en la copia de recibido. (Anexo 8). Posteriormente se dio respuesta a la PQR el día 17 de agosto de este año, en el cual se indicaron las circunstancia, se analizó los hechos, las pretensiones, así como también se realizó las gestiones e investigaciones para establecer, si durante la vigencia del contrato laboral la trabajadora de manera verbal o a través de algún medio, sea magnético, correo, físico, entre otros, había informado a la empresa que se encontraba en estado de embarazo, el cual no se encontró ningún tipo de reporte, ni testimonio de los trabajadores que indicara de alguna manera haber comunicado a la empresa de su estado de gestación. (Anexo 9. Copia de respuesta PQR).

Como quiera que, no fue procedente la solicitud, se continuo con los trámites correspondientes para la terminación del contrato, esto es liquidación, paz y salvo, entrega de planilla de los turnos entre otros. Sin embargo, la Sra. AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ desde el 31 de agosto; el 8, 16, 20 de septiembre hasta el 19 de octubre se solicitó de manera respetuosa que se acercara a las instalaciones de la oficina de la empresa con el fin de compartir los documentos de liquidación del contrato y la Sra. AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ y proceder con la firma de estos; no obstante, se rehusó a presentarse, en atención a la negativa, se le informo a través del aplicativo de WhatsApp los valores que iban a ser cancelados serían trasladados y/o consignados a la cuenta judicial del juzgado, tal como se evidencia en el (Anexo 10 capture de pantalla de conversación por whatsapp).”

MINISTERIO DEL TRABAJO

Mediante auto de fecha, 15 de noviembre de 2022, se admitió la Acción de Tutela promovida por AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ en contra de GRAN TIERRA ENERGY y RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA – READCOL LTDA, así mismo se notificó a las entidades accionadas GRAN TIERRA ENERGY y RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA – READCOL LTDA y a la entidad vinculada MINISTERIO DEL TRABAJO, siendo respondida dentro del término.

“Así las cosas, el que, el empleador o contratista, tenga conocimiento del estado de gestación de la trabajadora a efecto de determinar la procedencia de la protección laboral reforzada de la trabajadora, no tendría incidencia, ya que ello indicaría el grado de protección a otorgar a la trabajadora.

En otras palabras, el conocimiento del embarazo de la trabajadora por parte del empleador no es requisito para establecer si procede o no la protección, sino, para fijar el grado de la misma. Lo anterior, en palabras textuales de la Corte fue indicado así:

"Así, el conocimiento del embarazo por parte del empleador da lugar a una protección integral y completa, pues se asume que el despido se basó en el embarazo y por ende en un factor de discriminación en razón del sexo. Por otra parte, la falta de conocimiento, dará lugar a una protección más débil, 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." (Negrillas fuera del texto original)

Concluye la Corte manifestando que la protección consiste en la estabilidad laboral de la trabajadora en estado de gravidez frente a la cesación de la alternativa laboral, Io cual, se traduciría en la búsqueda de alternativa laboral por parte del empleador en su procura, diciendo que:

> *Procede la protección reforzada derivada de la maternidad, luego la adopción de medidas protectoras en caso de cesación de la alternativa laboral, cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: a) la existencia de una relación laboral o de prestación y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. De igual manera el alcance de la protección se determinará según la modalidad de contrato y según si el empleador (o contratista) conocía o no del estado de embarazo de la empleada al momento de la desvinculación. (Negrillas fuera de texto original)*

Dependiendo de la modalidad contractual que la mujer embarazada tuviese con el empleador, valga mencionar, contrato de trabajo, contrato de trabajo a término fijo, contrato de trabajo a término indefinido y contrato realidad, así como también si éste conocía o no el estado de gravidez de la misma, la Corte ha señalado el grado de la protección especial que merecería, pudiendo ser:

a) *La ineficacia del despido y el consecuente reintegro laboral más el pago de las erogaciones (salarios y demás prestaciones) dejadas de percibir.*
b) *Ordenar el reconocimiento del pago de las cotizaciones durante el período de gestación y el reintegro laboral sólo cuando las causas del contrato laboral no desaparecen según el criterio del Inspector del Trabajo.*

c) *En sede de tutela, la renovación del contrato, a término fijo o por obra o labor contratada, sólo será procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen.*

d) *Si el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, pero, alega justa causa, la configuración de ésta debe ser debatida en la jurisdicción laboral ordinaria.*

e) *En algunos casos procede la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando se demuestra que el empleador tuvo conocimiento del estado de gravidez de la trabajadora y el despido se produjo sin justa causa,* .

Es importante resaltar que en la misma sentencia señalada, ha Corte Constitucional reitera la necesidad de solicitar la autorización a la autoridad administrativa laboral para despedir a una mujer en estado de embarazo o periodo de lactancia, al señalar:

FUERO DE MATERNIDAD-Permiso del inspector de trabajo para despedir a mujer embarazada o en periodo de lactancia.

Con el fin de asegurar la eficacia de la prohibición de despedir a trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, el artículo 240 del mismo Código prescribe que, para que el empleador pueda proceder a despedir a la mujer embarazada o lactante, debe solicitar previamente una autorización ante el Inspector del Trabajo o el Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. Esta autoridad sólo podrá otorgar el permiso si verifica la existencia de alguna de las justas causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, de esa forma se descaña la posibilidad de que la razón del 'despido sea el embarazo o la lactancia, es decir, se excluye la existencia de una discriminación.

De lo anterior se puede colegir que es necesario solicitar la autorización del Inspector de Trabajo Para que autorice o no el despido, en razón a que la misma se configura como una presunción legal, trámite dentro del cual dicha autoridad laboral administrativa constata las circunstancias de terminación del vínculo laboral que permita evidenciar la ocurrencia de un despido justo, y por ende el juez constitucional puede definir con fundamento en el caso concreto y la jurisprudencia unificada del máximo tribunal constitucional, " cuál es el alcance de las medidas de protección —principales, como el reintegro o renovación del contrato, o sustitutas, como las prestaciones en materia de seguridad social en salud — cuando han operado causas objetivas, generales y legítimas que ponen fin a la relación laboral..." (Sentencia T-082 de 2012)

Ahora, respecto a la mujer embarazada sin importar la relación laboral que se tenga o la modalidad del contrato establece:

> *Respecto de algunas modalidades de vinculación, el ordenamiento jurídico colombiano le confiere a los empleadores cierta libertad para no prorrogar los contratos a término fijo que suscriben con los(as) trabajadores. Esta libertad, sin embargo, no es ilimitada y tampoco puede entenderse con independencia de los efectos que la misma esté llamada a producir sobre la relación entre unos y otros. En aquellos eventos en los cuales el ejercicio de la libertad contractual, trae como consecuencia la vulneración o el desconocimiento de valores, principios o derechos constitucionales fundamentales, entonces la libertad contractual debe ceder. En ese orden de argumentación, ha dicho la Corte Constitucional que la protección de estabilidad labora/ reforzada a favor de las mujeres trabajadoras en estado de gravidez se extiende también a las mujeres vinculadas por modalidades distintas a la relación de trabajo, e incluso por contratos de trabajo o prestación a término fijo, Esto responde igualmente a la garantía establecida en el artículo 53 de la Constitución, de acuerdo con la cual, debe darse prioridad a la aplicación del principio de estabilidad laboral y de primacía de la realidad sobre las formas así como a la protección de la mujer y de la maternidad (art. 43 C.N).*

En cumplimiento de lo anterior, para dar por terminado el contrato de trabajo a una trabajadora con fuero de maternidad, el empleador deberá solicitar la autorización al Inspector de Trabajo aduciendo alguna de las justas causas contempladas en el Artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, pues el despido sin el cumplimiento de los requisitos expuestos, es ineficaz y no produce ninguna consecuencia jurídica como lo señala el Artículo 241 del Código Sustantivo del Trabajo, Io cual significa que la relación laboral se mantiene, la trabajadora sigue bajo las órdenes de] empleador, aun cuando éste no utilice sus servicios, y tiene derecho a percibir los salarios y las prestaciones sociales de rigor.

Estabilidad Laboral Reforzada

La Constitución Política contempla el derecho a la estabilidad laboral en su artículo 53 como principio fundante de la normatividad laboral, y éste principio de estabilidad es aplicable a todas las relaciones laborales.

Es así como la legislación laboral establece en favor de los trabajadores con discapacidad o incapacitados una protección especial que atiende a su especial condición de salud, dando una estabilidad reforzada (fuero de salud) a dichos trabajadores para la permanencia en sus trabajos, que obedece a la desigualdad o debilidad del trabajador discapacitado o incapacitado, frente a los demás trabajadores, toda vez que no se encuentran en las mismas condiciones físicas y/o psíquicas para el desarrollo de las funciones o tareas para las que han sido contratados; consiste entonces ese fuero en la protección especial de la que gozan los trabajadores que padecen: i) deficiencia, entendida como una pérdida o anormalidad, permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; u) discapacidad, ésto es, cualquier restricción o impedimento para la realización de una actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del ámbito normal del ser humano; iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, que impide o limita el desempeño de una función normal de la persona, (disminución en la salud) que lo pone en condiciones de desigualdad ante los demás trabajadores.

(…)

Existencia de Medio Judicial Ordinario

En virtud del principio de subsidiariedad de la acción de tutela, considera con el debido respeto este Ministerio, que adicionalmente y sin perjuicio de la decisión constitucional, el accionante dispone de los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos, medios judiciales y procesales ordinarios y apropiados, para resolver las controversias que se suscitan en las relaciones laborales, así se desprende de la previsto por el Código Procesal del Trabajo, que en el artículo 1 ^{0} determina los asuntos de que conoce la Jurisdicción Ordinaria en sus especialidades laboral y de seguridad social y que se tramitarán de conformidad con dicho Código. Ahora que respecto de las competencias señala:

ARTICULO 20. COMPETENCIA GENERAL. La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laborales y de seguridad social conoce de:

1,Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo. Modificado por el art, 622, Ley 1564 de 2012. Las controversias referentes al sistema de seguridad social integral que se susciten entre los afiliados, beneficiarios o usuarios, los empleadores y las entidades administradoras o prestadoras, cualquiera que sea la naturaleza de la relación jurídica y de los actos jurídicos que se controviertan.

Conforme a lo expuesto en los párrafos precedentes, esperamos haber dado contestación de fondo a su requerimiento planteado Oficio 01665 fecha 16 de noviembre

de 2022; así mismo y en consideración a lo brevemente expuesto, solicito a su señoría con el debido respeto que se merece, desvincular de esta acción de tutela a la Dirección Territorial de Trabajo del Cesar, adscrita al Ministerio del Trabajo."

PETICIÓN PRINCIPAL

"PRIMERO: Se tutelen los derechos fundamentales a la: LA VIDA, A LA MADRE GESTANTE, A LA INTEGRIDAD PERSONAL, A LA DIGNIDAD HUMANA, AL TRABAJO, LA IGUALDAD, A LA SEGURIDAD SOCIAL, A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y AL MÍNIMO VITAL Y PROTECCIÓN ESPECIAL por encontrarme en estado de embarazo.

SEGUNDO: Se ordené el reintegro a mi cargo y funciones en la empresa RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA- READCOL LTDA NIT Nº 830.065.991- 4, para así garantizar una estabilidad laboral para mí y para mí bebe.

TERCERO: Se ordené el pago todos los salarios, prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de mi desvinculación hasta cuando sea efectivamente reintegrada, así mismo ordene que se paguen los aportes al sistema general de seguridad social (salud, pensión, riesgos laborales) desde el momento de mi desvinculación hasta cuando se produzca mi reintegro sin condición de continuidad.

CUARTO: Ordenar a RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA- READCOL LTDA NIT Nº 830.065.991-4, me pague la suma equivalente a sesenta (60) DÍAS DE SALARIO como consecuencia del despido injusto sin contar con el permiso del Ministerio del Trabajo, tal como lo establece el artículo 239 CST y de la Ley 1468 de 2011. Y me pague las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que tengo derecho.

QUINTO: Se me pague la indemnización por despido sin justa causa contemplada en el artículo 64 del CST (sentencias T-305 de 2009, T-699 de 2010, T-054 de 2010, T-886 de 2011.)

SEXTO: Ordenar a RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA- READCOL LTDA NIT Nº 830.065.991-4, se ABSTENGA de realizar actos de acoso laboral en mi contra una vez se produzca mi reintegro."

PRUEBAS ALLEGADAS AL PROCESO:

La parte accionante allega las siguientes pruebas:

- Copia de las historias clínicas y exámenes realizados.

La parte accionada GRAN TIERRA ENERGY allegó los siguientes anexos:

- Los indicados en el acápite de pruebas.
- Certificado de existencia y representación legal de la sociedad accionada.
- Poder.

La parte accionada RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA – READCOL LTDA allegó los siguientes anexos:

- Copia de la cedula del representante legal.
- Cámara de comercio.
- Copia del contrato firmado el 03 de abril de 2022.
- Copia de Notificación de No prórroga del contrato firmada por la trabajadora.
- Copia de Captura de notificación a través del aplicativo de WhatsApp.
- Copia de Hoja de vida formato minerva, donde se demuestra el número de teléfono de la trabajadora.
- Copia de Remisión de Exámenes de Egreso.
- Copia de recibido de PQR del 12 de agosto de 2022.
- Copia de Respuesta de PQR realizada el 17 de agosto de 2022.
- Copia de envió de respuesta de PQR el 18 de agosto de 2022.
- Copia de liquidación y demás.
- Copia de captura de notificación por aplicativo de WhatsApp desde el 31 de agosto; el 8, 16, 20 de septiembre hasta el 19 de octubre.

CONSIDERACIONES DEL JUZGADO:

El aspecto fundamental que debe ser resuelto por el Juzgado para soportar su decisión de conceder o no la protección incoada, radica en determinar si GRAN TIERRA ENERGY y RED ADMINISTRATIVA DE COLOMBIA LTDA – READCOL LTDA, están lesionando el

derecho al mínimo vital, dignidad humana y estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta, de la señora AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ.

Siendo ello así, el Juzgado considera necesario traer a colación algunas citas emanadas de la Corte Constitucional relacionadas con el caso que nos ocupa y que nos servirán de piso jurídico para tomar la decisión correspondiente, sin olvidarnos del decreto matriz de la acción de tutela, lo que haremos de la siguiente manera:

La acción de tutela es una institución incorporada a nuestro ordenamiento jurídico por el artículo 86 de la Constitución de 1991 y desarrollada por el Decreto 2591 de la misma anualidad, en cuyo artículo 1° se prevé:

> *"Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por si misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los casos que señale este decreto".*

Abordemos entonces el estudio en el caso concreto, de los derechos fundamentales aludidos.

EL TRABAJO COMO DERECHO FUNDAMENTAL

> El derecho al trabajo tiene una doble dimensión: individual y colectiva, reconocida en el artículo 25, 26 y 334 de la Constitución. El aspecto individual se refiere a la facultad que tiene toda persona de elegir y ejercer profesión u oficio en condiciones dignas y justas. En la dimensión colectiva implica un mandato a los poderes públicos para que lleven a cabo una política de pleno empleo porque de lo contrario el ejercicio del derecho al trabajo se convierte en una simple expectativa.
>
> En repetidas ocasiones la Corte ha sostenido que el derecho al trabajo es un derecho fundamental consagrado como principio rector del Estado social de derecho y como objetivo primordial de la organización política. Al ser fundamental el derecho al trabajo debe ser reconocido *como un atributo inalienable de la personalidad jurídica; un derecho inherente al ser humano que lo dignifica en la medida en que a través de él la persona y la sociedad en la que ella se desenvuelve logran su perfeccionamiento. Sin el ejercicio de ese derecho el individuo no podría existir dignamente, pues es con el trabajo que se proporciona los medios indispensables para su congrua subsistencia* y además desarrolla su potencial creativo y de servicio a la comunidad. El derecho al trabajo es la actividad que lo pone en contacto productivo con su entorno.

El reconocimiento del carácter de fundamentalidad del derecho al trabajo se refleja en la especial consagración que la Carta Política hace tanto en el sentido de protección subjetiva con la enumeración de principios mínimos que limitan el ejercicio legislativo (artículo 53) y con el reconocimiento expreso de la responsabilidad del Estado en la promoción de políticas de pleno empleo (artículo 334).

Miremos lo concerniente a la SEGURIDAD SOCIAL según SENTENCIA C-936/11, que a modo de síntesis nos explica la función del sistema de SEGURIDAD SOCIAL, obligaciones a cargo de cada una de las entidades prestadoras del servicio de salud, y el manejo de sus pacientes:

"El Estado tiene las siguientes funciones dentro del sistema: "(…) para que efectivamente toda persona pueda acceder a los servicios de salud, al Estado le corresponde, por mandato constitucional (art. 49, CP), cumplir las siguientes obligaciones: (i) organizar, (ii) dirigir y (iii) regular la prestación de los servicios de salud; (iv) establecer las políticas para la prestación de los servicios por parte de entidades privadas, y ejercer (v) su vigilancia y (vi) control; (viii) establecer las competencias de la Nación, las entidades territoriales y los particulares, y (ix) determinar los aportes

a su cargo en los términos y condiciones señalados en la ley. Así pues, es obligación del Estado establecer el Sistema; definir qué entidades y personas lo pueden integrar, y qué labores puede desempeñar cada uno; cómo pueden los particulares participar en la prestación de los servicios y en qué términos; así como también, establecer quiénes aportan al Sistema y en qué cantidades, esto es, definir el flujo de recursos del Sistema". Estas funciones, como se indicó en la sentencia C-252 de 2010, son desarrollo de la intervención reforzada del Estado que la Constitución exige en materia de salud y "(…) que se dirige a superar la tensión entre el interés privado existente en el seno de las empresas y el interés general involucrado en tal actividad, máxime cuando se está ante la prestación de un servicio básico para la sociedad que propende por el derecho irrenunciable a la salud que tienen todos los habitantes. Poderes de intervención del Estado que llevan aparejados la facultad de restringir las libertades económicas de los particulares que concurren a su prestación.". La función de regulación exige al Estado la creación de "(…) las reglas necesarias para que las diferentes entidades e instituciones del sector de la salud puedan garantizar efectivamente la prestación de los servicios que sean requeridos por las personas dentro del Sistema de Salud", de modo que incumple su obligación cuando, por ejemplo, (i) "(…) permite que existan vacíos o lagunas en la regulación, que se constituyan en barreras de acceso a los servicios de salud", o (ii) introduce una regulación, "(…) pero ésta se constituye en un obstáculo al acceso a los servicios de salud". Esta función es ejercida por el Congreso y el Gobierno, en particular por el Ministerio de Salud como órgano rector del sector, quienes deben expedir las normas generales que deben guiar las actividades de todos los agentes del sistema. Adicionalmente, en el texto original de la Ley 100 se creó el Consejo Nacional de Seguridad Social en Salud (CNSSS) como organismo adscrito al Ministerio de Salud, cuyas funciones principales eran dirigir el sistema y definir asuntos como (i) el contenido del POS y POS-S, (ii) el valor de las cotizaciones, de las Unidades de Pago por Capitación (UPC) y de la afiliación de los beneficiarios del régimen subsidiado, (iii) los criterios generales de selección de los beneficiarios del régimen subsidiado, (iv) el régimen de pagos compartidos, entre otros. El CNSSS fue reemplazado en la mayoría de sus funciones por la Comisión de Regulación en Salud (CRES), creada por el artículo 3 de la Ley 1122 de 2007."[1]

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA - Tutela de Segunda Instancia No. 52-2020-00221-01 - JUZGADO CUARENTA Y SIETE CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ, catorce (14) de julio de dos mil veinte (2020).

> *En sentencia T – 201 de 2018 la Corte Constitucional, determinó la naturaleza y fines de la estabilidad laboral reforzada como uno de los principios mínimos de las relaciones laborales como el derecho, en sentido amplio, que tiene todo trabajador en estado de debilidad manifiesta a permanecer en el empleo, a menos que exista una causa objetiva y justa para su desvinculación.*
>
> *El mentado fallo señalo:*
>
> *"…La estabilidad laboral reforzada implica que* ***los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población****. Los motivos que lleven a la terminación de su relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones…, (subraya y negrilla fuera del texto original)*
>
> *…la estabilidad laboral reforzada no opera como un mandato absoluto y por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Implica que su despido no puede materializarse por razón de su especial condición (persona en situación de discapacidad física o mental, o mujer en estado de embarazo).* ***Dicha protección, entonces, no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia "un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado". Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos discriminatorios en contra de la población protegida por***

[1] *SENTENCIA C-936/11*

esta figura, que es la más vulnerable entre los trabajadores… *(subraya y negrilla fuera del texto original)*

…La mencionada protección le asiste a quienes acrediten su discapacidad, pero también a las personas que están en situación de debilidad manifiesta debido a importantes deterioros en su estado de salud, que le "impide[n] o dificulta[n] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares". De tal suerte, "siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada."[2]

…, la estabilidad laboral reforzada tiene como objetivo brindar una protección adicional a las personas que puedan ser apartadas de su trabajo, con ocasión de una eventualidad médica por la que atraviesen…"

Los presupuestos para que sea aplicable la estabilidad reforzada pueden sintetizarse así: "Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta;

- Que el empleador tenga conocimiento de tal situación; *(subraya y negrilla fuera del texto original)*

- Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador; y *(subraya y negrilla fuera del texto original)*

– Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester."[3]

CASO CONCRETO.

Pues bien la acción de tutela es una institución incorporada a nuestro ordenamiento jurídico por el artículo 86 de la Constitución de 1991 y desarrollada por el Decreto 2591 de la misma anualidad, en cuyo artículo 1° se prevé: "*Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por si misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los casos que señale este decreto",* así, mismo la presentación de la misma no requiere de mayores formalidades, pero no es menos cierto que la misma tiene que cumplir con una mínimas pautas que contribuyan a que los Jueces Constitucionales logren determinar de qué manera se está afectado el goce de los distintos derechos otorgados y que son inherentes, inalienables e indivisibles al hombre. Hecho que no se da para el caso en particular, ya que dentro de los apartes junto con el material probatorio aportado en la presente acción de tutela el accionante no puntualiza de qué manera se estarían afectando los derechos fundamentales, así mismo no advierte el perjuicio irremediable al cual está expuesto y la necesidad de la tutela como mecanismo transitorio, olvidando así uno de los principios rectores de la acción de tutela como lo es la subsidiaridad es por esto que el despacho a querido traer a colación un pequeño fragmento jurisprudencial en el cual se hace referencia a dicho principio y sus reglas, Sentencia T-113/13.

"REGLAS JURISPRUDENCIALES EN MATERIA DE SUBSIDIARIEDAD DE LA

[2] *Sentencia T-521 de 2016.*
[3] *T-141 de 2016*

ACCIÓN DE TUTELA

8. En cuanto a las reglas generales basta con recordar que ante la existencia de otros medios de defensa judicial la acción deberá declararse improcedente, salvo que se utilice como un mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. En este último evento resulta necesario establecer la idoneidad y efectividad del otro medio de defensa judicial para la protección de los derechos fundamentales alegados o la configuración de un perjuicio irremediable que haga posible el amparo, aunque sea de forma transitoria:

"En cuanto a la primera, la Corte ha sostenido que la sola existencia de otro mecanismo judicial no constituye una razón suficiente para declarar la improcedencia de la acción. El medio debe ser idóneo, lo que significa que debe ser materialmente apto para producir el efecto protector de los derechos fundamentales. Además, debe ser un medio eficaz, esto es, que debe estar diseñado de forma tal que brinde oportunamente una protección al derecho.

Para determinar la concurrencia de estas dos características, deben examinarse los planteamientos fácticos de cada caso y establecerse (i) si la utilización del medio o recurso de defensa judicial existente tiene por virtud ofrecer la misma protección que se lograría a través de la acción de tutela; (ii) si es posible hallar circunstancias que excusen o justifiquen que el interesado no haya promovido los mecanismos ordinarios que tiene a su alcance, (iii) si la persona que solicita el amparo es un sujeto de especial protección constitucional, y por lo tanto su situación requiere de particular consideración.

En cuanto a la segunda situación excepcional en la cual puede acudirse a la acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, ***la Corte ha señalado que corresponde a quien solicita el amparo mostrar por qué la tutela es una medida necesaria para evitar la consumación de un perjuicio irremediable en contra del afectado.*** *(subraya y negrilla fuera del texto original)*

Al respecto, la Corte ha establecido que un perjuicio tendrá carácter irremediable cuando quiera que, en el contexto de la situación concreta, pueda demostrarse que.: (i) El perjuicio es cierto e inminente. Es decir, que "su existencia actual o potencial se infiera objetivamente a partir de una evaluación razonable de hechos reales, y no de meras conjeturas o deducciones especulativas", de suerte que, de no frenarse la causa, el daño se generará prontamente. (ii) El perjuicio es grave, en la medida en que lesione, o amenace con lesionar con gran intensidad un bien que objetivamente pueda ser considerado de alta significación para el afectado. (iii) Se requiere de la adopción de medidas urgentes e impostergables, que respondan de manera precisa y proporcional a la inminencia del daño ya que, de no tomarse, la generación del daño es inevitable.".

9. Por consiguiente, corresponde al juez constitucional evaluar la procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales con los parámetros generales que de idoneidad y eficacia del otro medio de defensa judicial o de configuración de un perjuicio irremediable teniendo en cuenta las reglas explicadas en el acápite anterior."

En Sentencia de Acción de Tutela, proferido por el JUZGADO SESENTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL transformado transitoriamente por el Acuerdo PCSJA18-11127 de 2018 en JUZGADO CUARENTA Y TRES (43) DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ D.C, de fecha 03 de JULIO de 2020, se señaló lo siguiente:

"DE LA ACCIÓN DE TUTELA:

Sobre el particular, es preciso señalar que la acción de tutela se encuentra concebida como un mecanismo ágil y sumario para la protección judicial de los derechos fundamentales (CP art. 86), la cual sólo está llamada a proceder cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, analizado tanto desde la perspectiva formal de su existencia, como desde la órbita material de su idoneidad y celeridad para brindar un amparo efectivo, pues se entiende que por regla general, todos los jueces de la República están investidos de autoridad para asegurar su protección. Este mandato ha sido identificado por la jurisprudencia como el principio de subsidiaridad, cuyo propósito es el de preservar el reparto de competencias atribuido por la Constitución y la ley a las diferentes autoridades judiciales, en desarrollo de los principios de autonomía e independencia de la actividad judicial.

Precisamente, a nivel normativo, el artículo 86 Superior establece que, "esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial". De igual forma, el Decreto 2591 de 1991, "por el cual se reglamenta la acción de tutela", dispone en el artículo 6º que la misma no procederá "cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales". Esto significa que, como mandato general, la acción de tutela no es procedente cuando quien la interpone cuenta con otra vía de defensa judicial para ventilar el asunto y lograr su protección.

SUBSIDIARIEDAD DE LA TUTELA EN MATERIA LABORAL

Dentro del ordenamiento jurídico colombiano, existe una diversidad de mecanismos de defensa para salvaguardar los derechos laborales (competencia asignada a la jurisdicción laboral o contencioso administrativa laboral, según el caso). ***Como consecuencia, la Corte Constitucional ha manifestado que la acción de tutela, en principio, no resulta procedente para resolver controversias que surjan de la relación trabajador-empleador, como en el caso del reintegro laboral y/o el pago de prestaciones económicas.*** *(subraya y negrilla fuera del texto original)*

Es así, que se encuentra ampliamente decantado el precedente jurisprudencial, de la improcedencia general de la acción de tutela para resolver controversias frente actos administrativos, de connotación laboral, económica u otros que cuentan con su propio espacio ante los Jueces a quienes el legislador le ha encomendado conocer de aquella clase de asuntos, debido al carácter subsidiario y residual de la acción de tutela y porque para aquellas controversias suscitadas sobre reintegro laboral como es el caso traído a estudio, el legislador tiene previsto que ellos han de ser solucionados por medio de los recursos ordinarios, es decir existe autoridad judicial legalmente instituida para dirimir ese tipo de situaciones.

En el anterior orden de ideas, se encuentra limitado al Juez de Tutela para invadir competencias que tienen su propio escenario, debido a que no es suficiente que se alegue vulneración o amenaza a un derecho fundamental, para que automáticamente se legitime su procedencia; lo que no implica que se deba desconocer la línea jurisprudencial que nuestra H. Corte Constitucional ha adoptado viable su procedencia de manera excepcional y con carácter transitorio, para aquellos eventos donde advierta necesidad de proteger a personas que ha calificado.

como sujetos de especial protección constitucional, para quienes, en efecto se ha fijado una protección laboral reforzada o en eventos que se advierte la inminencia de un perjuicio irremediable que justifique su trámite.

Al respecto, aquella forma excepcional, la Jurisprudencia ha entendido que este mecanismo constitucional es procedente cuando se trata de personas que se encuentran en "circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición

económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada"[4]

DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA EL PAGO DE ACREENCIAS LABORALES

Por otro lado, en relación con la procedencia de la acción de tutela para obtener el pago de acreencias económicas, la jurisprudencia de la máxima Corporación en la jurisdicción constitucional, también ha sostenido que en principio este mecanismo constitucional es improcedente, pues le corresponde a la jurisdicción ordinaria, dirimir las controversias relativas a la reclamación de acreencias de orden laboral. Sin embargo, la citada Corporación ha establecido también, que cuando el no pago de las acreencias laborales vulnera o amenaza los derechos fundamentales como la vida digna, el mínimo vital, la seguridad social, y/o la subsistencia del trabajador, la tutela será procedente de manera excepcional, para la reclamación de aquellas prestaciones que constituyan la única fuente de sustento o recursos económicos que permiten sufragar las necesidades básicas, personales y familiares de la persona afectada.

En síntesis, el mecanismo constitucional solamente es procedente de manera excepcional para solicitar el reintegro del trabajador y el pago de acreencias económicas, pues en principio la jurisdicción laboral deberá ser la jurisdicción encargada de dirimir el conflicto suscitado. Así pues, el juez constitucional debe estar atento a la existencia de ciertos presupuestos facticos que le permitan interpretar si el mecanismo de amparo es el idóneo y efectivo para dirimir la controversia planteada en el caso concreto. [5]

Dicho lo anterior y analizados los artículos de la Constitución Nacional invocados por el apoderado, las distintas jurisprudencias sobre la temática en la cual habremos de movernos, los hechos relatados y pruebas auxiliadas por las partes intervinientes, lleva necesariamente al despacho a recordar el numeral primero del artículo 6º del Decreto 2591 de 1991, establece: "La acción de tutela no procederá: 1º Cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos mecanismos será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentre el solicitante".

En Sentencia SU075/18, Magistrada Ponente: GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO La Sala Plena de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Alejandro Linares Cantillo, quien la preside, Carlos Bernal Pulido, Diana Fajardo Rivera, Luis Guillermo Guerrero Pérez, Antonio José Lizarazo Ocampo, Gloria Stella Ortiz Delgado, Cristina Pardo Schlesinger, José Fernando Reyes Cuartas y Alberto Rojas Ríos, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, señaló lo siguiente:

"En cumplimiento de los principios de universalidad, integralidad, eficiencia y prevalencia de derechos, la cobertura del Sistema de Seguridad Social en Salud debe abarcar a toda la población. De este modo, el Legislador ha previsto la existencia de dos regímenes de afiliación, con el propósito de garantizar el acceso a los servicios de todos los residentes en Colombia. Por tanto, pese a la eliminación de la categoría de participantes vinculados, resulta claro que las personas que aún no se encuentran afiliadas al Régimen Contributivo o al Subsidiado tienen derecho a recibir la prestación de los servicios básicos de salud, con cargo a las entidades territoriales. Adicionalmente, se debe resaltar que en cualquiera de las modalidades de afiliación o vinculación se prevé una especial protección para las mujeres durante la gestación, después del parto y en el periodo de lactancia. Así las cosas, a partir de la especial protección constitucional prevista para las mujeres embarazadas y

[4] *En Sentencia de Acción de Tutela, proferido por el JUZGADO SESENTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL*

[5] *En Sentencia de Acción de Tutela, proferido por el JUZGADO SESENTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL*

los niños menores de dos años, existen diferentes mecanismos de garantía de su derecho a la salud mediante los cuales se asegura su acceso a las prestaciones, servicios y tecnologías en salud. De este modo, ***con independencia de que la mujer gestante esté vinculada laboralmente, puede recibir atención en salud en el Régimen Contributivo como beneficiaria o afiliada adicional. Igualmente, mediante el mecanismo de protección al cesante se garantiza el pago de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social en Salud para aquellas mujeres embarazadas que se encuentren en situación de desempleo. Además, en caso de no contar con recursos económicos, puede afiliarse al Régimen Subsidiado, con el fin de recibir atención médica oportuna en las distintas etapas de la gestación, postparto y lactancia, además de otros beneficios. Finalmente, la Sala concluye que, en todo caso, las mujeres en estado de embarazo o en período de lactancia y sus hijos deben ser atendidos por el Sistema de Seguridad Social en Salud, aún si no se encuentran afiliados al Régimen Contributivo o al Subsidiado****." (subraya y negrilla fuera del texto original)*

"(i) Cuando el empleador conoce del estado de gestación de la trabajadora, pueden presentarse dos situaciones: a. Que la desvinculación ocurra antes del vencimiento de la terminación de la obra o labor contratada sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación. b. Que la desvinculación tenga lugar al vencimiento del contrato y se alegue como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada: En este caso el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. 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 las 18 semanas posteriores. No obstante, si dicho funcionario establece que no subsisten las causas que originaron el vínculo, se podrá dar por terminado el contrato y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad. Si el empleador 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 no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela. Adicionalmente, para evitar que se desconozca la regla de acudir al inspector de trabajo, si no se cumple este requisito el empleador puede ser sancionado con el pago de los 60 días de salario previsto en el artículo 239 del C.S.T. (ii) ***Cuando existe duda acerca de si el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el numeral 2 del artículo 239 del CST. No obstante, en todo caso se debe garantizar adecuadamente el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva. (ii) Cuando el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada****. Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación, ni que reintegre a la trabajadora desvinculada ni que pague la licencia de maternidad. Sin perjuicio de lo anterior, con el monto correspondiente a su liquidación, la trabajadora podrá realizar las cotizaciones respectivas, de manera independiente, hasta obtener su derecho a la licencia de maternidad. Así mismo, podrá contar con la protección derivada del subsidio alimentario que otorga el ICBF a las mujeres gestantes y lactantes y afiliarse al Régimen Subsidiado en salud. Así, para la eventual discusión sobre la configuración de la justa causa, se debe acudir ante el juez ordinario laboral." (subraya y negrilla fuera del texto original)*

Observado lo anterior, es de manifestar que existen abundantes pronunciamientos jurisprudenciales frente a que la acción de tutela no es un medio alternativo que pueda ser empleado en reemplazo de las acciones judiciales ordinarias, ya que en principio todos los jueces están para administrar

justicia a través del debido proceso, ignorarlo pues conllevaría el desconocimiento de la estructura jurisdiccional del Estado. Similarmente ignorar lo anterior imprecisa los fines del sistema y tampoco resulta procedente sustituir al juez natural por el Constitucional cuando el titular del derecho amenazado o vulnerado cuenta con la posibilidad de ejercer las acciones ordinarias o especiales ante las autoridades jurisdiccionales creadas para conocer de los litigios originados en actos de la administración o en virtud de una relación laboral.

Se observa que, en los documentos anexados por la entidad accionada READCOL LTDA, en el pantallazo de conversación vía WhatsApp se observa que el día 06 de julio de 2022 se le comunicó a la señora AMADA SANDRITH GÓMEZ PÉREZ de la terminación de su contrato, de igual forma, en la historia clínica presentada por la accionante, así mismo, el día 21 de agosto de 2022 se enteró de su estado de embarazo y tal como lo señala en los hechos del escrito de tutela, dio aviso a la entidad accionada READCOL LTDA el día 29 de agosto del 2022, de lo cual, se puede concluir, que la entidad accionada no tenia conocimiento de su estado de embarazo al momento en que le dio aviso de la terminación de su contrato laboral.

De los elementos allegados, no se evidencia que se haya cumplido con los requisitos necesarios para entrar a estudiar en detalle y de hacerlo sería el estudio propio del juez ordinario o juez natural quien valoraría detalladamente todas las pruebas allegadas por las partes, con el fin de determinar si la parte accionante tiene derecho.

Como conclusión la acción de tutela fue concebida en el artículo 86 de la Constitución Política, como mecanismo de defensa y protección inmediata de los derechos fundamentales, únicamente cuando el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, salvo que existiendo se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. (…) El artículo 6° del Decreto 2591 de 1991, señala las causales de improcedencia de la acción de tutela dentro de las cuales establece que la misma será improcedente cuando exista otro recurso o medio de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. (…) La controversia que generó la presente acción de tutela debió ser resuelta por la Jurisdicción Laboral en su momento, jurisdicción que es la competente para conocer de la misma. En consecuencia, la accionante cuenta con otro mecanismo de defensa judicial del cual no ha hecho uso, pues de lo contrario le hubiese correspondido al juez competente pronunciarse sobre el particular, impidiéndole al Juez de Tutela realizar un estudio sobre el fondo del presente asunto. Si bien es cierto, a pesar de la existencia de otro medio de defensa judicial, la acción de tutela procede si se trata de evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, en el presente caso no se probó su existencia. (…) En las anteriores condiciones la tutela es improcedente, teniendo en cuenta que la afectada dispone de otro medio de defensa judicial idóneo y eficaz del cual puede hacer uso para la defensa de sus derechos fundamentales.

Así las cosas y aun estando frente a un derecho amenazado, resulta claro y evidente que el medio utilizado para la protección del mismo no cumple con los requisitos para su procedencia, pues se ha confundido, la Acción Constitucional de Tutela, con la herramienta que por su especial celeridad permite obtener una decisión de fondo, que pueda eventualmente evitar realizar las actuaciones judiciales pertinentes y ante las autoridades competentes; luego de contera, no se puede caer en el error, de que al juez de tutela le está permitido intervenir en todas las jurisdicciones, máxime, cuando en el caso de marras, existe un juez natural ante quien se debe exponer el caso para que sea éste quien emita las consideraciones pertinentes.

Por tanto, en mérito de lo expuesto, el JUZGADO PROMISCUO MUNICIPAL DE SAN MARTIN CESAR administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por disposición de la Ley,

R E S U E L V E:

PRIMERO: DECLARAR improcedente la presente acción de tutela, de conformidad con las razones expresadas en los considerandos de este fallo.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE a las partes intervinientes por el medio más expedito.

TERCERO: EN FIRME esta decisión envíese a la Corte Constitucional, para su eventual revisión. Esta decisión es susceptible de impugnación.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

CATALINA PINEDA ALVAREZ.
JUEZ

M.J.I.R.