

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL
JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES
DE BOGOTÁ

Bogotá D.C., diecisiete (17) de junio de dos mil veinte (2020)

**ACCIÓN DE TUTELA NO. 2020 - 00155 DE DIEGO JESÚS MOLANO ACELAS
CONTRA ANTEA COLOMBIA SAS, VINCULADA: MINISTERIO DE TRABAJO Y
COOMEVA EPS.**

ANTECEDENTES

DIEGO JESÚS MOLANO ACELAS solicitó la protección constitucional por vía de tutela de sus derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, familia, vida, salud, seguridad social y estabilidad laboral reforzada, vulnerados por la accionada y como consecuencia, se ordene su reinstalación al cargo que desempeñaba o a uno de igual o superior jerarquía y se ordene el pago de acreencias laborales dejadas de percibir desde la fecha de su desvinculación con la compañía.

Como fundamento de su petición sostuvo que, mediante contrato a término fijo inferior a 3 meses, con fecha de inicio del 14 de mayo de 2019, se desempeñó en el cargo de consultor 2, para la compañía Antea Colombia SAS, con una asignación salarial de \$4.000.000 y un auxilio extralegal por la suma de \$1.500.000.

Mencionó que dicho contrato fue prorrogado mediante Otro Sí No.1 de fecha 05 de julio de 2019, pactando como fecha de finalización del contrato del 13 de noviembre de 2019. Igualmente, afirmó que el contrato fue prorrogado nuevamente mediante Otro Sí No. 2 de fecha 27 de septiembre de 2019, con fecha de finalización de 13 febrero de 2020.

Sostuvo, que finalmente mediante Otro Sí No. 3 de fecha 07 de enero de 2020 fue prorrogado por última vez el contrato de trabajo, teniendo por fecha de finalización el 13 de mayo de 2020.

Explicó que el 02 de abril de 2020, recibió comunicación por medio de correo electrónico en el cual la coordinadora de vinculación y nómina, le informó que su contrato finalizaría el 13 de mayo de 2020. No obstante, indicó que mediante correo de fecha 03 de abril de 2020, en respuesta a la compañía informó el estado de embarazo de su cónyuge, quien contaba con 34 semanas de gestación a esa fecha.

Informó que previamente había comunicado dicha situación, puesto que en diferentes oportunidades solicitó permisos para acompañarla a los controles y ecografías practicadas por lo que dicha información ya era del conocimiento de su jefe directo y el director del proyecto de la empresa.

Afirmó, que de la comunicación remitida el 03 de abril de 2020 por él, no obtuvo respuesta de la empresa ni del área de vinculación y nómina, por lo que el día 11 de mayo de 2020 dirigió nuevamente un correo electrónico en el que notificaba el nacimiento de su menor hija anexando un certificado de nacido vivo.

En respuesta del 19 de mayo de 2020, dijo que además de la felicitación por el suceso ocurrido del nacimiento de su hija, le informaron nuevamente que su contrato tendría finalización el día 13 de mayo de 2020, sin embargo, al ser reconocida licencia de paternidad

su contrato sería prorrogado una vez más por 8 días, por lo cual la terminación se haría efectiva el 20 de mayo de 2020.

Señaló que su cónyuge Yenny Luley Velandia Valero, si bien había suscrito un contrato de prestación de servicios con la compañía Antea Colombia SAS, teniendo como fecha de terminación el 31 de mayo de 2020, no obstante, debido a su estado de embarazo y el nacimiento de su hija culminó el objeto contractual, razón por la cual ella y su menor hija se encuentran afiliadas en calidad de beneficiarias suyas a Coomeva EPS.

Refirió finalmente, que es la única persona que soporta los gastos del hogar, sin contar con otras fuentes de ingreso por lo cual la empresa conocía su condición como padre de familia, omitió la solicitud ante el inspector de trabajo para la terminación del contrato, siendo la acción de tutela el mecanismo idóneo para proteger sus derechos fundamentales, teniendo en cuenta la emergencia sanitaria y la imposibilidad de acudir a la jurisdicción ordinaria con ocasión del Covid-19.

TRÁMITE

De conformidad con el procedimiento reglado en el Decreto 2591 de 1991, se avocó el conocimiento de la presente acción de tutela mediante auto de fecha 03 de junio de 2020. Adicionalmente, se ordenó la vinculación del Ministerio de Trabajo.

Finalmente, mediante auto de fecha 16 de junio de 2020, se ordenó la vinculación de Coomeva EPS, en la cual se solicitó información sobre el estado de afiliación de Yenny Luley Velandia Valero y si fue otorgada licencia de maternidad en la actualidad en virtud de tal afiliación.

Los días 04 y 16 de junio de 2020, el Juzgado mediante oficios enviados a la accionada y vinculada, les informó sobre su admisión y el término concedido para contestar los hechos y peticiones presentados por el accionante.

RESPUESTA DE LA ACCIONADA Y VINCULADA

- **ANTEA COLOMBIA SAS**

Mediante escrito de contestación, y luego de oponerse a las pretensiones y parcialmente a los hechos del escrito de tutela, indicó que el accionante cuenta con otros mecanismos alternativos para solucionar la controversia planteada, por lo que es improcedente la acción incoada.

Alegó que en presente asunto se está frente a una inexistencia de vulneración de los derechos fundamentales del accionante toda vez que el contrato de trabajo suscrito con el actor ocurrió bajo la modalidad de término fijo inferior a 1 año, pactado el 13 de mayo de 2019 y prorrogado mediante otro sí en las fechas: i) el 05 de julio de 2019, prórroga hasta el 13 de noviembre de 2019, ii) el 27 de septiembre de 2019, hasta el 13 de febrero de 2020, iii) el 07 de enero de 2020 hasta el 13 de mayo de 2020, finalizando bajo la causal establecida por el numeral 1° de del artículo 46 del CST, decisión de la cual dio aviso el 02 de abril de 2020.

Indicó que el accionante no goza del fuero de estabilidad laboral reforzada, por no ser extensible la aplicación de los artículos 239 y 240 del CST y los presupuestos de la Sentencia C-005 de 2017.

Señaló que la protección no es procedente dado que su cónyuge, es cotizante activa al sistema de seguridad social, toda vez que se encuentra vigente la prestación de servicios contratada con la compañía por lo tanto los aportes en salud, pensión y riesgos profesionales

se han mantenido desde el inicio de la prestación personal de sus servicios, disfrutando entre las prestaciones económicas y asistenciales, la licencia de maternidad.

Por lo tanto, consideró que no ha incurrido en la vulneración de los derechos fundamentales del accionante, por cumplir con las obligaciones a su cargo durante la vigencia del contrato de trabajo y el pago de aportes al sistema de seguridad social.

Adicionalmente, de las pruebas solicitadas por este despacho informó que Antea Colombia SAS en Reorganización, es una empresa dedicada a la consultoría en ingeniería en la realización de estudios ambientales, especialmente en el sector hidrocarburos, que se encuentra en Reorganización regulada por la Ley 1116 de 2006 de forma preventiva ante la crisis de hidrocarburos mediante acuerdo de reorganización del 25 de julio de 2017, que fue debidamente avalado por la Superintendencia de Sociedades.

Explicó, que actualmente cuenta con 2 contratos de ejecución que corresponden a un contrato marco en consultoría para la elaboración de estudios ambientales que tiene como fecha de terminación el 28 de agosto de 2020 y un contrato marco en consultoría para programas arqueológicos el cual finaliza el 31 de diciembre de 2020. No obstante, manifestó que a raíz de la emergencia sanitaria por el COVID-19 se han visto suspendidos en un gran número y se encuentra detenido el proceso de generación de nuevas órdenes; razón por la cual la compañía ha visto reducidos, de manera drástica, sus ingresos.

Señaló, que actualmente cuenta con 53 empleados activos, y que el cargo ocupado por el actor fue el de "Consultor 2 en el rol de Coordinador Físico" siendo el único empleado desempeñando ese rol. Además, indicó que 21 trabajadores se han desvinculado de la entidad por motivos de terminación de la labor contratada y el vencimiento de contratos laborales a término fijo y únicamente uno finalizó por libre voluntad.

Como medidas para proteger la población laboral ante la emergencia sanitaria, declaró que desde el 20 de marzo decidió cerrar su oficina física para implementar el trabajo en casa, además de implementar vacaciones, compensatorios, vacaciones anticipadas y reducciones de la jornada laboral, pretendiendo siempre mantener el contrato laboral del personal a término indefinido.

Adujo que, dentro de los beneficios a través del gobierno nacional, se acogió a lo dispuesto en el Decreto 558 de 2020 disminuyendo temporalmente la cotización al sistema general de pensiones y radicó la documentación necesaria para acceder al PAEF-Programa de Apoyo al Empleo Formal.

- **MINISTERIO DE TRABAJO**

Mediante escrito de contestación enviado por medio electrónico, informó que no tiene relación directa o de naturaleza jurídica con el accionante, por lo cual alegó falta de legitimación en la causa por pasiva por no ser la entidad que amenazó o vulneró los derechos fundamentales de la accionante.

En cuanto a la terminación del contrato, indicó que revisado el gestor documental Babel (Sistema de Correspondencia) no encontró que la compañía accionada hubiere registrado solicitud sobre la terminación o suspensión de contratos de trabajo.

Finalmente, solicitó al despacho declarar improcedente la presente acción de tutela, por existir falta de legitimación en la causa por pasiva.

- COOMEVA EPS

Vencido el término concedido en la presente acción constitucional, la entidad vinculada guardó silencio frente a los hechos y pretensiones de la presente acción de tutela.

CUESTIÓN PREVIA

Previo a resolver la situación de fondo, debe tenerse en cuenta en primer término, que la jurisdicción natural competente para conocer del presente asunto es la jurisdicción ordinaria laboral; sin embargo, no puede desconocerse que en ocasión a la emergencia sanitaria declarada por el Gobierno Nacional y en virtud de lo dispuesto en los Acuerdos PCSJA20-11517, PCSJA20-11518, PCSJA20-11519, PCSJA20-11521, PCSJA20-11526, PCSJA20-11527, PCSJA20-11528, PCSJA20-11529 y PCSJA20-115532 expedidos por el Consejo Superior de la Judicatura con motivo de la pandemia mundial del COVID-19 se encuentran suspendidos los términos judiciales en todas las jurisdicciones, y que en los procesos habilitados bajo el acuerdo PCSJA20-11546 y PCSJA20-11548 en materia laboral no se encuentran habilitadas las actuaciones en asuntos como el de *“la restitución de su empleo con la misma remuneración, el pago de salarios y prestaciones sociales dejados de pagar desde la fecha de terminación en contratos de trabajo a término fijo”*.

De otra parte, el artículo 6° del Decreto 2591 de 1991 dispone que la acción de tutela solo procederá para amparar los derechos fundamentales de aquellas personas que los crean vulnerados, siempre y cuando no exista otro medio de defensa judicial para proteger los derechos del interesado (principio de subsidiariedad) o que, existiendo, resulten ineficaces y por tanto, la acción se utilice como mecanismo transitorio a fin de evitar la consumación de un perjuicio irremediable.

Por lo anterior, y en atención a que el accionante no cuenta, en la actualidad, con otros medios de defensa judicial en razón a la suspensión de términos judiciales, y que se está alegando la amenaza de derechos fundamentales; este despacho, en calidad de juez constitucional considera que tales circunstancias le permiten estudiar de fondo esta cuestión, y por tanto procede a resolver esta controversia en los siguientes términos:

CONSIDERACIONES

La acción de Tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política como un mecanismo procesal específico y directo que tiene por objeto la protección concreta e inmediata de los derechos fundamentales, cuando estos sean violados o se presente amenaza de vulneración.

En la presente acción se establecen como problemas jurídicos a resolver, i) Si la accionada vulneró los derechos fundamentales de Diego Jesús Molano Acelas, al dar por terminado su contrato de trabajo, de acuerdo con el vencimiento del plazo pactado en contrato a término fijo, a pesar de la extensión de la duración del contrato por el reconocimiento de la licencia de paternidad; y ii) Si al accionante le asiste o no el derecho a la estabilidad laboral reforzada extensible a pareja de mujer embarazada o lactante no trabajadora.

Para resolver lo anterior, el despacho considera pertinente estudiar: i) El Derecho al trabajo y su protección constitucional, ii) Los contratos de trabajo a término fijo y la libertad de contratación empresarial, iii) Estabilidad laboral reforzada a pareja de mujer embarazada o lactante no trabajadora, y iv) El caso en concreto.

I) DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO

Se debe tener en cuenta en primer término que la protección constitucional del derecho al trabajo encuentra su origen en el artículo 25 de la Constitución Política por el cual se dispone que:

“ARTICULO 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

A su vez, el artículo 53 de la Constitución política dispuso:

“ (...) igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.”

De allí, que tal consideración, deriva en un sólido concepto a la protección constitucional del derecho al trabajo, por lo que en providencias como la Sentencia T-611 de 2001 han reiterado que:

“La acción de tutela procede como mecanismo de protección del derecho al trabajo cuando: Se desconoce el núcleo esencial del derecho al trabajo que consiste en toda acción u omisión que impida el ejercicio de la facultad de desarrollar una labor remunerada en un espacio y tiempo determinado”

De lo anterior, se infiere que la jurisprudencia y la Constitución Política protegen el derecho al trabajo, y ha establecido que la acción de tutela procede como mecanismo de protección, cuando existe una causal, acción, omisión que haga imposible la ejecución de la facultad para trabajar y recibir una remuneración por ello.

II) LOS CONTRATOS DE TRABAJO A TÉRMINO FIJO Y LA LIBERTAD DE CONTRATACIÓN EMPRESARIAL

Dentro del marco de la regulación de las relaciones laborales el empleador goza de una amplia libertad para escoger la modalidad contractual que más convenga a sus necesidades comerciales y productivas. Al efecto, se encuentra que el contrato de trabajo a término fijo ha sido autorizado por el legislador en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

Igualmente, de acuerdo con lo dispuesto en las sentencias CSJ SL3535 de 2015 y reiterada por la CSJ SL 4517 de 2017, la Corte Suprema de Justicia anotó:

“(...) la vinculación de trabajadores y trabajadoras a través de contratos de trabajo a término fijo goza de plena legitimidad dentro de nuestro ordenamiento jurídico, a la vez que las formas a través de las cuales se estructura, se desarrolla y se termina dicho acuerdo (...)

Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que, de conformidad con el literal b del numeral 1° del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, el contrato de trabajo termina válidamente por la expiración del plazo fijo pactado, y así también lo indicó la Corte en esta misma providencia:

“(...) También se ha dicho por la Corte, desde tiempo atrás, que el contrato de trabajo a término fijo no pierde su esencia por el hecho de que se prorrogue varias veces; y que, como ya se dijo en líneas anteriores, su culminación por el vencimiento del plazo fijo pactado no puede ser asimilable a un despido, pues constituye un modo legal de terminación, con arreglo a lo previsto en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo. (...)”

Al tenor de lo anterior, el artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo, señala las condiciones específicas según sea la voluntad de las partes de prorrogar o no esta modalidad contractual, de la siguiente manera:

“(...)1. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a treinta (30) días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente.

2. No obstante, si el término fijo es inferior a un (1) año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente el contrato hasta por tres (3) períodos iguales o inferiores, al cabo de los cuales el término de renovación no podrá ser inferior a un (1) año, y así sucesivamente. (...)”

III) ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA A PAREJA DE MUJER EMBARAZADA O LACTANTE NO TRABAJADORA

La jurisprudencia ha reconocido la protección reforzada a la mujer trabajadora en estado de embarazo o lactancia bajo las premisas del artículo 43 de la Constitución Política, la prevalencia de los derechos de los niños y las niñas establecida en el artículo 44 Superior y la relevancia de la familia dentro del orden constitucional colombiano, como institución básica de la sociedad. No obstante, a partir de la Sentencia C-273 de 2003, la Corte Constitucional consideró respecto al significado de paternidad y su importancia en el desarrollo del menor que:

“En conclusión, si bien no existe un rol paterno único al cual todos los padres deben aspirar -pues debe admitirse que la naturaleza de la influencia paterna puede variar sustancialmente dependiendo de los valores individuales y culturales-, lo que sí está claro es que la presencia activa, participativa y permanente del padre es fundamental en el desarrollo del hijo, y aún más cuando ha decidido asumir su papel en forma consciente y responsable, garantizando al hijo el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales y especialmente el derecho al cuidado y amor para su desarrollo armónico e integral.”

Así entonces, bajo el derecho a la igualdad en el marco de las relaciones familiares, se advierte un fuerte criterio jurisprudencial en sentencias tales como la C-174 de 2009 y la C-727 de 2015 tendientes a mediar y distribuir las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres con relación al trabajo y el cuidado de la familia.

Producto de lo anterior, mediante Sentencia C-005 de 2017, esa Corporación resolvió declarar la exequibilidad condicionada del numeral 1° del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y del numeral 1° del artículo 240 de la misma norma, en el entendido que la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo, se extienden al trabajador que tenga la condición de cónyuge, compañero permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel. En cuanto a los presupuestos exigidos, la Corte Constitucional señaló que:

“(…) la protección se concederá teniendo en cuenta la condición de beneficiaria de la mujer gestante o lactante, del sistema de seguridad social al que se encuentre afiliado el trabajador o trabajadora a la cual se extiende la protección laboral reforzada. Ello, con el propósito de ajustar la protección a los fundamentos constitucionales que le proveen sustento jurídico, esto es, la protección de la unidad familiar, la atención y asistencia al estado de maternidad y el interés prevalente de los niños y niñas.”

Adicionalmente, con relación al derecho al pago de indemnización consistente en 60 días de salario por infracción del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, la Sentencia T-670 de 2017 dispuso que:

“Conforme los parámetros de aplicación conjunta de las Sentencias SU-070 de 2013 y la C-005 de 2017, no asoma duda que cuando el empleador termina el contrato aduciendo vencimiento del plazo o finalización de la obra o labor, sin acudir a solicitar la autorización para el despido de compañero permanente de trabajadora embarazada dependiente económicamente, surge la obligación de pago de la indemnización de 60 días como sanción por el actuar emisivo y desconocedor de la protección especial que prodiga el ordenamiento jurídico a la mujer embarazada.”

De otra parte, en cuanto a la situación de la protección en maternidad en contratos de trabajo a término fijo, la Corte Suprema de Justicia en Sentencia CSJ SL 4791-2015 ratificada por la SL1541 de 2018 estableció que:

“De lo dicho, no puede predicarse la afectación del tipo de contrato laboral pactado a término fijo que legalmente se encuentra establecido en la legislación laboral colombiana, pues más allá de desvirtuar su límite en el tiempo, por demás acordado previamente por las partes, lo reafirma; solo que, en respeto al fuero de maternidad, éste habrá de extenderse de manera irrestricta durante el período de embarazo y la licencia de maternidad que, en cada caso en particular se contabilizará conforme lo contempla el art. 236 del CST, modificado por el art. 1° de la L. 1468 de 2011. Luego de lo cual, la vinculación laboral podrá no ser renovada al vencimiento del periodo aludido, sin ningún tipo de formalidad adicional, siempre y cuando el empleador ratifique la decisión que en tal sentido adopte, con los 30 días de antelación que contempla la ley”

IV) EL CASO EN CONCRETO

Encuentra el despacho que, el accionante señala una vulneración a sus derechos fundamentales, en atención a la terminación de la relación laboral con la empresa Antea Colombia SAS, al dar por terminado su contrato de trabajo, por vencimiento del plazo pactado en contrato a término fijo sin obtener autorización previa del Ministerio del trabajo y no tener en cuenta el fuero de estabilidad laboral reforzada de pareja embarazo o lactante no trabajadora.

De otra parte, se encuentra que la empresa accionada Antea Colombia SAS sostiene que no ha vulnerado los derechos del accionante, dado que la relación laboral terminó de conformidad con el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo por la expiración del plazo fijo pactado y que el accionante no goza del fuero de estabilidad laboral reforzada por no cumplir con los requisitos exigidos por la jurisprudencia.

Comprendido lo anterior, observa el despacho que en el presente asunto se fijó como primer problema jurídico, establecer **i) Si la accionada vulneró los derechos fundamentales de Diego Jesús Molano Acelas, al dar por terminado su contrato de trabajo, de acuerdo con el vencimiento del plazo pactado en contrato a término fijo, a pesar de la extensión de la duración del contrato por el reconocimiento de la licencia de paternidad.**

Para resolver este punto, y teniendo en cuenta en primer lugar que si bien, en principio este es un asunto que debe resolverse ante la jurisdicción ordinaria laboral, en consideración a la

actual situación y a los diferentes acuerdos de suspensión de términos judiciales expedidos por el Consejo Superior de la Judicatura que fueron citados en la cuestión previa de esta providencia, se reitera que la presente acción constitucional cuenta con la procedencia excepcional dado que el escenario de la jurisdicción laboral actualmente no se encuentra habilitada siendo la tutela el único mecanismo idóneo para solicitar el amparo.

Ahora bien, teniendo en cuenta que la jurisprudencia anteriormente citada, este despacho encuentra acreditados los siguientes hechos:

- a) De las pruebas allegadas por el accionante, se observa el contrato de trabajo a término fijo inferior a 1 año, suscrito entre Diego Jesús Molano Acelas y Antea Colombia SAS con fecha de inicio del 14 de mayo de 2019 y fecha de finalización del 13 de agosto de 2019.
- b) Aun cuando solo obra dentro del plenario Otro Sí No. 4 respecto de la última prórroga del contrato de trabajo, no se encuentran en discusión las prórrogas pactadas con anterioridad por ser aceptadas en los hechos 2°, 3° y 4° del escrito de tutela por la parte accionada. Así entonces, las prórrogas se contabilizaron de la siguiente manera:
 - Vigencia inicial: del 14 de mayo de 2019 al 13 de agosto de 2019
 - 1° prórroga del 14 de agosto de 2019 al 13 de noviembre de 2019
 - 2° prórroga del 14 de noviembre de 2019 al 13 de febrero de 2020
 - 3° prórroga del 14 de febrero de 2020 al 13 de mayo de 2020
- c) Se encuentra preaviso de no prórroga del contrato de trabajo comunicado el día 02 de abril de 2020 a través de correo electrónico al accionante, con lo cual el contrato terminaría el 13 de mayo de 2020.
- d) Obra comunicado de fecha 11 de mayo de 2020 por medio del cual el accionante informa del nacimiento de su menor hija.
- e) Se encuentra la respuesta de fecha 19 de mayo de 2020 por parte de la coordinadora de vinculación y nómina de Antea Colombia SAS, en el cual se comunicó el reconocimiento de la licencia de paternidad y la finalización del contrato de trabajo a fecha 20 de mayo de 2020.
- f) Comunicado con fecha 20 de mayo de 2020, expedido por Antea Colombia SAS en el cual se ratifica la terminación del contrato de trabajo y el proceso de trámite de desvinculación del actor.

De conformidad con el material descrito, se evidencia que la relación contractual suscitada entre las partes se dio bajo la modalidad del contrato de trabajo a término fijo dispuesto en el artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo.

Adicionalmente, en relación con las prórrogas determinadas por la accionada, encuentra el despacho que no existe irregularidad alguna, dado que en aplicación del numeral 2° del artículo 46 del Código Sustantivo del Trabajo, se trató de un contrato de trabajo a término fijo inferior a 1 año que fue prorrogado sucesivamente sin superar 3 periodos iguales. Así mismo, se encuentra que, acatando lo dispuesto en la norma precitada, el empleador comunicó desde el 02 de abril de 2020 su voluntad de aplicar la expiración del contrato para el 13 de mayo de 2020, respetando así el plazo de al menos 30 días.

Ahora bien, aunque la terminación del contrato de trabajo se extendió por 8 días más, no puede pasarse por alto que esto se dio para que el trabajador gozará de la licencia de paternidad a la que por ley tiene derecho, pero esto en ningún momento puede implicar el desconocimiento del legítimo derecho del empleador de haber tomado la determinación de

no prorrogar el contrato de trabajo que de forma explícita manifestó en la comunicación de fecha 02 de abril de 2020.

Así las cosas, al analizar únicamente la situación del trabajador frente a la empresa accionada habría de concluirse que, contrario a lo dicho por el accionante, no es cierto que en el presente asunto al haberse concedido la licencia de paternidad se hubiese activado una nueva prórroga hasta el 13 de mayo de 2021, y por tanto no existiría ninguna irregularidad al haberse terminado el contrato el 20 de mayo de 2020.

No obstante, como quiera que el accionante alega la existencia de un fuero a su favor, pasa el despacho en analizar el segundo problema jurídico, esto es, **ii) Si al accionante le asiste o no el derecho a la estabilidad laboral reforzada extensible a pareja de mujer embarazada o lactante no trabajadora.**

Para resolver esta controversia, el despacho analizará si para el presente asunto el accionante cumple con los requisitos señalados en la jurisprudencia para acceder al derecho de estabilidad laboral reforzada extensible a pareja de mujer embarazada o lactante no trabajadora.

Para el caso, el actor Diego Jesús Molano Acelas acreditó las siguientes situaciones:

1. Se encuentra acreditado el requisito de subsidiariedad de la acción de tutela el acaecimiento de un perjuicio irremediable, como quiera que dentro del expediente no obra prueba de que el accionante perciba otra fuente de ingreso diferente a la obtenida como contraprestación del contrato de trabajo suscrito con la accionada Antea Colombia SAS.
2. Obra dentro del expediente Registro Civil de Matrimonio que corrobora el vínculo conyugal mantenido entre el actor Diego Jesús Molano Acelas y Yenny Luley Velandia Valero, desde el 24 de enero de 2020.
3. Se probó que la empresa accionada conocía la relación conyugal del actor con Yenny Luley Velandia Valero, así como del estado de embarazo de esta última, pues no fueron objeto de discusión los hechos 6° y 7° del escrito de tutela que la accionada dio por ciertos.
4. Obra dentro del plenario Registro Civil de Nacimiento de la menor Julieta Carolina Molano Velandia expedido por la Notaria 60 del Círculo de Bogotá y con fecha de inscripción del 20 de mayo de 2020.
5. Revisada la documental allegada por el accionante se encuentra certificado de afiliación de Yenny Luley Velandia Valero con fecha de expedición del 28 de mayo de 2020, en el cual consta que se encuentra vinculada a Coomeva EPS SA en calidad de beneficiaria por cónyuge y en estado actual activo, lo cual prueba la regla de dependencia al Sistema de Seguridad Social en Salud al que se encuentra afiliado su cónyuge trabajador.

El despacho en consulta del portal web del Registro Único de Afiliados - RUAF corroboró la información validando que la afiliada a salud ostenta la calidad de beneficiaria a través de Coomeva EPS SA.

6. En cuanto a la independencia económica de Yenny Luley Velandia Valero a su cónyuge allegada por la accionante, únicamente obra dentro del plenario:
 - Contrato de prestación de servicios profesionales suscrito entre Yenny Luley Velandia Valero y Antea Colombia SAS con fecha de inicio del 01 de noviembre de 2019 y fecha de finalización del 31 de enero de 2020.

- Otro Sí al contrato con fecha de emisión del 05 de diciembre de 2019, el cual extiende la fecha de finalización al 31 de mayo de 2020.
- Carné de afiliación de Yenny Luley Velandia Valero al Sistema General de Riesgos Laborales, del cual no fue posible validar su vigencia dado que el código QR presenta error al ser consultado tal y como se evidencia de la captura de pantalla tomada por el despacho.

Lo anterior, si bien demuestra la existencia de una relación contractual con fecha final del 31 de mayo de 2020, lo cierto es que no se prueba su vigencia al momento de la desvinculación de Diego Jesús Molano Acelas, como quiera que no existe prueba siquiera sumaria del comprobante de pago al corte del mes de mayo.

Ahora bien, aun cuando Coomeva EPS no dio respuesta dentro del término otorgado, para el despacho es clara la calidad de beneficiaria exigida por la jurisprudencia en Sentencia C-005 de 2017.

7. La relación contractual entre el actor y la empresa accionada culminó el 20 de mayo de 2020, tal y como se evidencia de la certificación laboral expedida por Antea Colombia SAS y la fecha de retiro relacionada en la liquidación del contrato aportada por la accionada.
8. De la respuesta allegada por el Ministerio de Trabajo, se encuentra que la accionada no tramitó solicitud ante esta entidad para terminar del contrato de trabajo.

Por lo anterior, encuentra el despacho que las anteriores circunstancias le permiten concluir que el accionante reúne los requisitos dispuestos en la Sentencia C-005 de 2017 para ser extensible a sí mismo el fuero de estabilidad laboral reforzada por ser pareja de mujer embarazada o lactante no trabajadora.

Además, tiene certeza el despacho que el extremo final de la relación contractual con el trabajador ocurrió en conocimiento previo del embarazo, por lo que en principio era obligación legal del empleador respetar la vigencia del contrato de trabajo, o en su defecto solicitar la autorización al Ministerio del Trabajo para poder dar por terminado el contrato laboral, y como no lo hizo así, es claro que el empleador vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada del accionante y mínimo vital de su cónyuge, y menor hija por desvincularlo laboralmente sin previa autorización de la autoridad competente.

De otra parte, debe tenerse en cuenta que aun cuando la fecha de expiración del plazo pactado no constituye una causa de despido, sino un modo de terminación del contrato de trabajo, la verdad es que de manera consecuente esta ocasiona que el trabajador quede cesante ante la circunstancia de económica que urge a su pareja y menor hija para su subsistencia.

Igualmente, no puede desconocerse la naturaleza y finalidad de la modalidad contractual pactada a término fijo entre las partes, por lo que el fuero de estabilidad laboral reforzada solamente será extensible durante el periodo de la licencia de maternidad, conforme al artículo 236 del CST modificado por el artículo 1° de la Ley 1822 de 2017.

Así entonces, aplicada la armonización de las Sentencias antes referidas, la protección al trabajador implica la vigencia del contrato de trabajo mientras subsista el periodo de licencia de maternidad, esto es, el tiempo equivalente a 18 semanas contadas a partir de la fecha de parto, que en el presente asunto tendría lugar la vigencia del contrato hasta el 12 de septiembre de 2020, fecha en la que se termina el contrato.

Por lo anteriormente expuesto, este despacho **AMPARARÁ** los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada de **DIEGO JESÚS MOLANO ACELAS**, identificado con C.C. No. **74.083.330** y en consecuencia, se **ORDENARÁ** a **ANTEA COLOMBIA SAS - EN REORGANIZACIÓN**, a través de su Representante Legal **JUAN MANUEL MARTÍNEZ RODRÍGUEZ**, identificado con C.C. 79.144.695 o por quien haga de sus veces, a que **REINSTALE** de manera **TRANSITORIA**, hasta el 12 de septiembre de 2020 al accionante en el cargo que venía desempeñando o a uno similar, igual o superior al que tenía al momento de su desvinculación, debiéndose adicionalmente realizar el pago de los salarios dejados de percibir hasta que se reanude el mismo.

Adicionalmente, se **ORDENARÁ** a **ANTEA COLOMBIA SAS - EN REORGANIZACIÓN**, a través de su representante legal, o por quien haga de sus veces, a cancelar la indemnización equivalente a 60 días de salarios, previsto en el numeral 3° del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y a lo señalado expresamente por la Corte Constitucional en la Sentencia T-670 de 2017.

En mérito de lo anteriormente expuesto **EL JUZGADO PRIMERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley

RESUELVE:

PRIMERO: **AMPARAR** los derechos fundamentales invocados por **DIEGO JESÚS MOLANO ACELAS**, identificado con C.C. No. **74.083.330** vulnerados por la accionada **ANTEA COLOMBIA SAS - EN REORGANIZACIÓN**, representada legalmente por **JUAN MANUEL MARTÍNEZ RODRÍGUEZ**, identificado con C.C. 79.144.695 o por quien haga de sus veces.

SEGUNDO: **ORDENAR** a **ANTEA COLOMBIA SAS - EN REORGANIZACIÓN**, que en el término perentorio de **CUARENTA Y OCHO (48) HORAS**, contadas a partir de la notificación del presente fallo **REINSTALE** de manera **TRANSITORIA**, hasta el 12 de septiembre de 2020 al accionante **DIEGO JESÚS MOLANO ACELAS**, identificado con c.c. No. **74.083.330** y lo ubique en el cargo que venía desempeñando o en uno similar, igual o superior al que tenía al momento de su desvinculación, debiéndose adicionalmente realizar el pago de los salarios dejados de percibir desde su desvinculación y hasta que se reanude el mismo.

TERCERO: **ORDENAR** a **ANTEA COLOMBIA SAS - EN REORGANIZACIÓN**, que **CANCELE** a favor de **DIEGO JESÚS MOLANO ACELAS** identificado con Cédula de Ciudadanía No. **74.083.330**, la indemnización equivalente a 60 días de salario, de conformidad con el numeral 3° del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y a lo señalado expresamente por la Corte Constitucional en la Sentencia T-670 de 2017.

CUARTO: En caso de no acatar la presente orden judicial se dará aplicación a las sanciones previstas en el Decreto 2591 de 1991.

QUINTO: **NOTIFICAR** la presente providencia de conformidad con lo establecido por el artículo 5 del Decreto 306 de 1992 en concordancia con el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991, Y publicar este fallo en la página de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-01-de-pequenas-causas-laborales-de-bogota/2020n>.

SEXTO: En caso de ser impugnado el presente fallo, dentro de los tres días siguientes a su notificación, remitir a los Jueces Laborales del Circuito de Bogotá (Reparto). Si el presente fallo no fuere impugnado, enviar a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

SÉPTIMO: PONER EN CONOCIMIENTO de la partes el expediente de tutela digital a través del vínculo: https://etbsj.sharepoint.com/:f:/s/AUTOSCUARENTENA/EvatL8RkyVtHuRpQFLKjHzEBnULbpee_ZDKhMZS9vQKd_A?e=rmNvyH

OCTAVO: Una vez regrese el presente proceso de la Corte Constitucional, se ordena su ARCHIVO DEFINITIVO.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



DIANA MARCELA ALDANA ROMERO
JUEZ