



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
Republica de Colombia

Bogotá D. C., 23 de abril de 2024

ACCIÓN DE TUTELA N° 2024-10100 DE SONIA ALEJANDRA LUNA CASALLAS CONTRA FORTALEZA TEMP JOB PLUS EST S.A.S. Y MEDIMÁS EPS EN LIQUIDACIÓN

SENTENCIA

Corresponde a este Despacho resolver en primera instancia la acción de tutela promovida por Sonia Alejandra Luna Casallas contra Fortaleza Temp Job Plus Est S.A.S. y Medimás EPS en liquidación por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo, igualdad, vida digna, mínimo vital y estabilidad laboral reforzada.

ANTECEDENTES

Hechos

Indicó que inició a laborar en Medimás EPS S.A.S. desde el 18 de noviembre de 2019 mediante un contrato de trabajo a término indefinido, en el cargo de profesional de relaciones laborales y con una asignación mensual de \$3.677.000.

Precisó que mediante Resolución 2022320000000864-6 del 8 de marzo de 2022, la Superintendencia Nacional de Salud ordenó la liquidación forzosa de Medimás EPS S.A.S. por lo que el 21 de abril de 2022 le fue notificada la terminación del contrato de trabajo sin justa causa.

Manifestó que el 25 de abril de 2022 hasta el 31 de marzo de 2023 fue vinculada por Segen S.A.S. mediante contrato de obra o labor para desempeñar el cargo de *«profesional estrategia jurídica judicial para asuntos laborales»*, como trabajadora en misión para la empresa usuaria Medimás EPS en liquidación, con una asignación mensual de \$6.000.000.

Señaló que el 1° de abril de 2023 fue contratada por Fortaleza Temps Job Plus Est S.A.S. mediante un contrato de obra o labor, para desempeñar el cargo de *«profesional estrategia jurídica judicial para asuntos laborales»*, como trabajadora en misión para la empresa usuaria Medimás en Liquidación, con una asignación mensual de \$6.000.000.

Sostuvo que a partir del 31 de mayo de 2023 inició su licencia de maternidad, la cual terminó el 3 de octubre del mismo año, por lo que se reincorporó a sus labores el 4 de octubre de 2023.

Adujo que el 12 de octubre de 2023 mediante correo electrónico notificó a Fortaleza Temp Job Plus Est S.A.S. y Medimás EPS en liquidación, que en atención al periodo de lactancia establecido en la Ley 2306 de 2023, la cual concede 2 descansos remunerados de 30 minutos diarios durante los primeros 6 meses de vida del menor, la accionante iba a tomar una hora al finalizar la tarde, es decir, que la jornada laboral terminaría a las 4:00 PM hasta el 1 de diciembre de 2023.

Así mismo indicó que le informó a las accionadas que como la ley amplió el término del periodo de lactancia y que el empleador debía conceder un descanso remunerado de 30 minutos diarios hasta que el menor cumpliera 2 años, a partir del 2 de diciembre tomaría media hora al finalizar la tarde, por lo que la jornada laboral terminaría a las 4:30 PM.

Precisó que su horario de trabajo era de 8:00 AM a 4:30 PM, situación que se la comunicó a su empleador y aún más a Medimás, quien era la que realizaba el control del horario laboral; no obstante, indicó que el 8 de marzo de 2024 fue notificada de que Fortaleza Temp Job Plus Est S.A.S. terminó el contrato laboral, razón por la cual solicitó información al líder de gestión humana de Medimás, quien le informó que debía seguir realizando sus labores hasta nuevas comunicaciones, pues desconocía la situación, por lo que el 14 de marzo de 2024 Fortaleza Temp Job Plus Est S.A.S. envió un correo solicitando hacer caso omiso a la comunicación de terminación del contrato enviada el 8 de marzo de 2024.



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
Republica de Colombia

Manifestó que el 15 de marzo de 2024, mediante reunión realizada por el agente liquidador de Medimás, este informó de la prórroga de la medida especial de liquidación forzosa hasta el 31 de octubre de 2024, razón por la cual habían realizado unos movimientos y algunas personas que estaban contratadas por la temporal Fortaleza Temp Job Plus Est S.A.S. les fue notificada la continuidad a través de la contratación directa con Medimás EPS en liquidación.

Sostuvo que uno de los movimientos fue la decisión de terminar el contrato con Fortaleza Temp Job Plus EST S.A.S. por situaciones relacionadas con las obligaciones en los pagos de salarios, cesantías y en cuanto al rendimiento laboral de algunos trabajadores.

Señaló que otra de las situaciones fue terminar todos los contratos del componente jurídico, en el cual se encontraba ella incluida, en virtud de la cual y dentro de sus funciones principales era la de actuar como apoderada general con facultades de representación legal dentro de los procesos ordinarios laborales y la coordinación de los abogados que hacían parte del litigio.

Adujo que una vez se terminó la reunión, la cual le fue informada por su equipo de trabajo, pues en ese momento se encontraba en la Clínica de la Colina atendiendo una urgencia de su hija de 9 meses y 15 días, Fortaleza Temp Job Plus Est S.A.S. le envió un correo mediante el cual le daban por terminado su contrato laboral.

Precisó que el 19 de marzo de 2024 se acercó a las instalaciones de Medimás EPS para firmar el acta de entrega y los equipos que le habían asignado, los cuales fueron recibidos directamente por el personal de la entidad.

Indicó que el 19 de marzo de 2024 remitió un correo electrónico a la temporal solicitando la información respecto de las razones por las cuales el contrato se dio por terminado, cuando a la fecha cuenta con un fuero de lactancia; sin embargo, nunca obtuvo una respuesta.

Sostuvo que para la fecha de presentación de la acción estaba sin trabajo, por lo que no cuenta con ingresos económicos ni seguridad social, lo cual le ha ocasionado una afectación grave en su mínimo vital y si bien está realizando todas las actividades necesarias para lograr ubicarse laboralmente, existe una protección legal contenida en la Ley 2306 de 2023.

Objeto

De acuerdo con lo expuesto, la accionante pretende el amparo de sus derechos fundamentales al trabajo, igualdad, vida digna, mínimo vital y estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, solicita ordenar a la accionada el reintegro a su puesto de trabajo junto con el pago de salarios, aportes a seguridad social y demás prestaciones dejadas de percibir, así como la indemnización estipulada en el numeral 3° del artículo 239 del CST, modificado por el artículo 2° de la Ley 1822 de 2017. Del mismo solicitó ordenar a las encartadas abstenerse de realizar acciones de acoso laboral cuando se produzca el reintegro.

TRÁMITE DE INSTANCIA

La presente acción fue admitida por auto del 10 de abril de 2024, por lo que se ordenó librar comunicaciones a las accionadas con el fin de que rindieran un informe sobre los hechos y pretensiones de la acción constitucional.

Informes recibidos

Fortaleza Temp Job Plus Est S.A.S. pese a estar notificada en debida forma al correo de notificaciones judiciales, no allegó respuesta alguna, respecto del informe que le solicitó el Despacho.



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
Republica de Colombia

Medimás EPS en liquidación indicó que debía configurarse la falta de legitimación en la causa, como quiera que el debate gira en torno a la solicitud que elevó la actora el 19 de marzo de 2024 a su empleadora Fortaleza Temp Job Plus Est S.A.S. quien la contrató.

Sostuvo que la accionante cuenta con otro medio de defensa, que no es otro que acudir a la jurisdicción ordinaria, en su especialidad laboral, por lo que no puede pretender la actora acudir a la acción de tutela, cuando los pleitos de naturaleza laboral y económica deben ser juzgados por el juez competente.

CONSIDERACIONES

La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la constitución política de Colombia, norma que la establece como un mecanismo jurídico sumario y que permite brindar a cualquier persona, sin mayores requisitos de orden formal, la protección específica e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales cuando le son vulnerados o están en amenaza debido a la acción o la omisión de una autoridad pública o de un particular.

Sin embargo, para que prospere la acción constitucional se debe demostrar la vulneración de los preceptos fundamentales que se consideran conculcados y en algunos casos, también la acusación de un perjuicio irremediable, para que el juez de tutela concrete su garantía, pues únicamente cuando sea indubitable su amenaza o vulneración resulta viable por esta vía ordenar el reconocimiento de una situación que puede llegar a ser dirimida por otro medio de defensa judicial (Corte Constitucional Sentencia T-471 de 2017).

Ahora bien, en lo que refiere a las solicitudes de **reintegro** laboral, la Corte Constitucional en Sentencia T-400 de 2015 sostuvo que en principio la acción de tutela no resulta procedente para resolver controversias derivadas de las relaciones de trabajo, ante la existencia de mecanismos judiciales ordinarios ante la Jurisdicción Laboral o la Jurisdicción Contencioso Administrativa, según sea la naturaleza de la vinculación jurídica del accionante.

Así, por ejemplo, en el caso de vínculos laborales entre particulares regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, las controversias relacionadas con reintegros se deben resolver en la Jurisdicción Laboral a través de una demanda ordinaria; mientras que, en lo que atañe a las relaciones laborales que se originan entre una entidad del Estado y un servidor público, estos debates –por lo general– se deben solucionar en la Jurisdicción Contencioso Administrativa, a través del medio de control que corresponda para el efecto, es decir, en estos asuntos existe una alternativa judicial distinta a la tutela, mediante la cual se puede desplegar todo el debate probatorio necesario para determinar si hubo o no una decisión ajustada a derecho por parte de empleador.

En efecto, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en el numeral 1° de su artículo 2°, contempla la regla de competencia en cabeza del juez laboral para conocer de todos aquellos conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo, como el relacionado con el reintegro y las demás prestaciones derivadas de la protección a la estabilidad laboral reforzada.

Es de señalar, que la Corte ha hecho extensiva la protección mencionada en diferentes sentencias entre las que tenemos la T-419 de 2016 que dispone: «(...) a todos aquellos trabajadores que, de ser despedidos o desvinculados, quedarían sumidos en una completa situación de desprotección, como aquellos que han sufrido menguas en su salud o en su capacidad general para desempeñarse laboralmente» y solo en esta singular hipótesis, ha aceptado la procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada allí contenido, pues, como se dijo, por regla general estas controversias son de conocimiento del juez ordinario.

Es por ello que la Corte Constitucional sostiene que, si bien el despido de un sujeto de especial protección constitucional es un asunto de relevancia constitucional, la protección de sus derechos puede garantizarse a través del mecanismo ordinario, en la medida en que el legislador desarrolló



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
Republica de Colombia

las garantías contenidas en la ley, precisamente para que el juez laboral tuviera la competencia y las herramientas legales necesarias para conocer de este tipo de procesos.

Ahora bien, respecto a la idoneidad del mecanismo de defensa judicial al alcance del afectado, la Corte Constitucional en Sentencia T-318 de 2017 determinó que *«ha de tener una efectividad igual o superior a la de la acción de tutela para lograr efectiva y concretamente que la protección sea inmediata»*, lo que requiere del juzgador constitucional un análisis de las condiciones de vulnerabilidad del accionante, la cual se materializa en tres condiciones a saber: *«(i) pertenecer a un grupo de especial protección constitucional, (ii) hallarse en una situación de riesgo (condición subjetivo negativa) y (iii) carecer de resiliencia, esto es, de capacidad para esperar la finalización de la vía judicial ordinaria (condición subjetivo positiva)»*.

En la Sentencia SU-040 de 2018, se recogieron las reglas que la jurisprudencia constitucional ha fijado en relación con la estabilidad reforzada para que proceda su protección:

(i) La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección, atendiendo las circunstancias particulares del caso.

(ii) El concepto de “estabilidad laboral reforzada” se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas discapacitadas u otras personas en estado debilidad manifiesta.

(iii) Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral

En conclusión, la naturaleza de la tutela como mecanismo subsidiario exige que se adelanten las acciones judiciales o administrativas alternativas y que, por lo tanto, no se pretenda instituir a la acción de tutela como el medio principal e idóneo para la reclamación de prestaciones sociales. La Corte Constitucional ha determinado que no es una elección del accionante acudir al mecanismo previsto por el ordenamiento jurídico o interponer la acción de tutela, si así lo prefiere, pues, de ser así, la acción de tutela respondería a un carácter opcional y no subsidiario como el que le es propio.

Por su parte, el derecho a la **estabilidad** en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución, constituye un principio que rige todas las relaciones laborales; dicho mandato se manifiesta en *«la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa»*.¹

Disposiciones como las establecidas en los artículos 13, 47, 54, 95 constitucionales y diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos que hacen parte del bloque de constitucionalidad se articulan para construir el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Sobre la base anterior, la Corte ha sostenido que este derecho *«nace de la necesidad de garantizar a las personas en situación de debilidad manifiesta, el desarrollo integral dentro de una sociedad consolidada en un Estado Social de Derecho, que reconoce en igualdad de condiciones derechos y obligaciones»*.²

Al respecto, la Corte Constitucional ha establecido que un trabajador puede ser considerado como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud cuando:

¹ Sentencias T-449 de 2008 y T-320 de 2016.

² Sentencia T-502 de 2017.



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
Republica de Colombia

*i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les 'impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares', y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, **está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la 'estabilidad laboral reforzada'**.³*

Así, la estabilidad laboral ha sido concebida como la garantía que tiene el trabajador de permanecer en el empleo, a pesar de que su capacidad laboral se pueda ver disminuida por razones de índole psicológico o físico. En palabras de la Corte Constitucional en sentencia T-320 de 2016, este derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en:

(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo; y (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz [...]

Caso concreto

La accionante pretende el amparo de sus derechos fundamentales al trabajo, igualdad, vida digna, mínimo vital y estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, solicita ordenar a las accionadas el reintegro a su puesto de trabajo junto con el pago de salarios, aportes a seguridad social y demás prestaciones dejadas de percibir, así como la indemnización estipulada en el numeral 3° del artículo 239 del CST, modificado por el artículo 2° de la Ley 1822 de 2017. Del mismo modo solicitó ordenar a las encartadas abstenerse de realizar actos de acoso laboral cuando se produzca el reintegro.

Como fundamento de sus pretensiones, allegó:

- Trazabilidad del correo electrónico referente al «ENVÍO DE CONTRATO POR OBRA LABOR-FORTALEZA TEMP JOB PLUS EST S.A.S. – SONIA LUNA».
- Contrato de trabajo de duración por la obra o labor contratada suscrito entre la accionante y la sociedad Fortaleza Temp Job Plus Est S.A.S. el 1 de abril de 2023 para desempeñar el cargo de «PROFESIONAL ESTRATEGIA JURÍDICA JUDICIAL PARA ASUNTOS LABORALES» y en el que se evidencia que la empresa usuaria era Medimás EPS S.A.S. en liquidación.
- Certificación emitida por la temporal Fortaleza en virtud de la cual la empresa indicó que desde el 1° de abril de 2023 hasta el 23 de julio del mismo año, que fue cuando se expidió la certificación, la accionante estaba contratada mediante un contrato de obra o labor contratada en el cargo de «Profesional Estrategia Jurídica Judicial para Asuntos Laborales» en la empresa usuaria Medimás EPS en liquidación, con una asignación mensual de \$6.000.000.
- Contrato entre Medimás EPS S.A.S. en liquidación y Fortaleza Temp Job Plus Est S.A.S. con una vigencia de 10 meses desde el 1° de abril de 2023 hasta el 31 de enero de 2024.
- Correo electrónico del 12 de octubre de 2023 emitido por la accionante a la empleadora Fortaleza, en virtud del cual indicó:

En atención al periodo de lactancia establecido en la Ley 2306 de 2023, la cual concede dos (2) descansos remunerados de 30 minutos diarios durante los primeros 6 meses de vida del menor, me permito informar que tomaré una hora al finalizar la tarde, es decir, que mi jornada laboral terminará a las 4:00pm, hasta el día 1 de diciembre de 2023.

³ Sentencia T-417 de 2010.



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
Republica de Colombia

No obstante, esta Ley amplía el término del periodo de lactancia generando la obligación al empleador de conceder 1 descanso remunerado de 30 minutos diarios, hasta que el menor cumpla 2 años. En atención a lo anterior, a partir del día 2 de diciembre tomaré media hora al finalizar la tarde, es decir que mi jornada laboral terminará a las 4:30pm.

- Registro Civil de Nacimiento de la menor Sofía Echeverry Luna.
- Certificación expedida por el médico pediatra Mauricio Matallana, en virtud de la cual se indicó que la menor recibe como parte de su dieta leche materna.
- Carné de vacunación de la menor e índices del peso.
- Correo electrónico referente a la terminación del contrato de obra o labor contratada, en virtud de la cual la sociedad accionada Fortaleza le indicó que hiciera caso omiso de la solicitud por necesidad del servicio.
- Correo electrónico del 15 de marzo de 2024 en virtud del cual la sociedad Fortaleza le notificó la terminación del contrato de trabajo así:

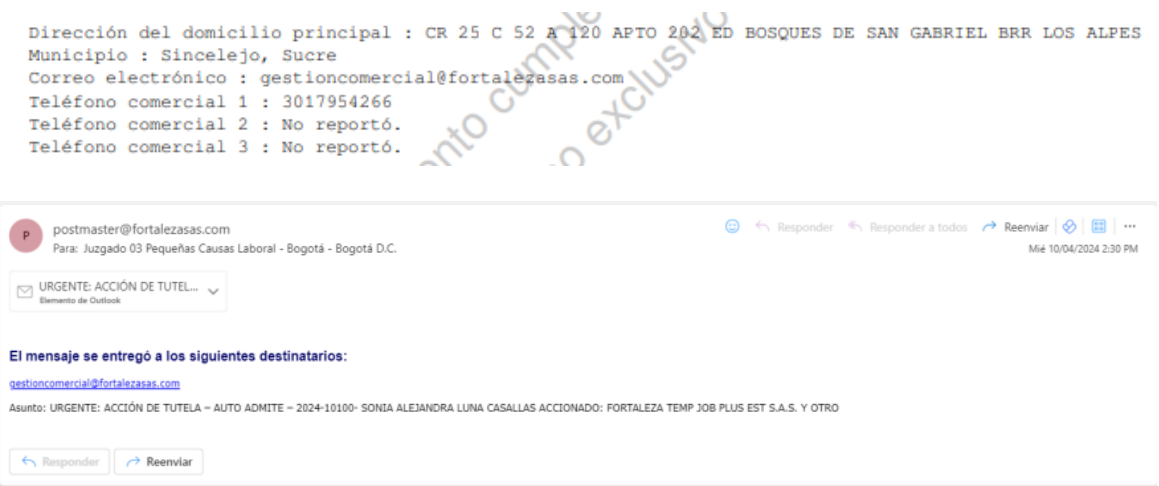
Me permito comunicarle que, en virtud de lo pactado en el contrato de trabajo suscrito con usted, este ha finalizado de Obra o Labor contratada. Con lo anterior, adjunto Carta de Terminación de Contrato.

Nota: El trabajador(a) en misión deberá acercarse a la empresa usuaria para la respectiva entrega de su puesto y activos a su cargo; este último si a ello diera lugar.

Es oportuno manifestarle nuestro agradecimiento por su labor prestada en la empresa Fortaleza Temp Job Plus Est S.A.

- Correo electrónico del 19 de marzo de 2024 enviado por la accionante a la empleadora Fortaleza referente al acta de entrega y paz y salvo recibido por Medimás EPS en liquidación.

Por su parte, Fortaleza Temp Job Plus Est S.A.S. pese a estar notificada en debida forma al correo de notificaciones judiciales, no allegó respuesta alguna al informe que le solicitó el Despacho:



De otro lado, la EPS Medimás en liquidación, indicó que no era la responsable de las pretensiones de la actora, como quiera que el contrato lo suscribió con la empresa Fortaleza y no con Medimás EPS en liquidación.

Así las cosas, pasa el Despacho a estudiar las pretensiones de la acción constitucional y para ello lo primero que hará será estudiar los requisitos de procedibilidad de la presente acción.



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
Republica de Colombia

I. Legitimación en la causa por activa

El artículo 86 de la Constitución Política establece que la acción de tutela es un mecanismo de defensa al que puede acudir cualquier persona para reclamar la protección inmediata de sus derechos fundamentales. Para el caso en concreto Sonia Alejandra Luna Casallas actúa en defensa de sus derechos constitucionales fundamentales al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social al haber asegurado que fue despedida sin que la accionada hubiese tenido en cuenta su «*fuero de lactante*», razón por la cual se encuentra acreditado el requisito de legitimación por activa.

II. Legitimación en la causa por pasiva

Frente a este requisito el Despacho advierte que se refiere a aquellas entidades o particulares contra las que se puede presentar una acción de tutela y a las que se les atribuye la violación de un derecho fundamental según lo dispuesto en el artículo 86 de la Constitución Política.

Frente a ello, el Despacho observa que el requisito se cumplió en esta acción, pues la tutela se presentó en contra de la Fortaleza Temp Job Plus Est S.A.S. y Medimás EPS en liquidación, entidades que tuvieron la calidad de contratantes de la accionante en el marco del contrato de obra o labor determinada y al que se le atribuye la violación de los derechos fundamentales por la terminación del contrato en mención.

III. Inmediatez

Respecto de este requisito el Despacho señala que se refiere al tiempo que transcurre entre la vulneración o amenaza contra un derecho fundamental y la presentación de la acción de tutela, que para el caso, al tratarse de una pretensión de reintegro, se tiene desde la ocurrencia del despido, esto es, el 15 de marzo de 2024 hasta la fecha de presentación de la acción, es decir, el 10 de abril del mismo año transcurrió menos de un mes, por lo que se encuentra acreditado dicho requisito.

IV. Subsidiariedad

En materia constitucional es imprescindible acreditar que no se cuenta con otros medios de defensa judicial o que, teniéndolos, éstos no resultan idóneos y eficaces para lograr la protección de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados.

En este caso la discusión deviene de la terminación de la relación laboral que vinculaba a las partes, es decir, se trata de un conflicto jurídico de competencia de la jurisdicción ordinaria laboral, tal como se desprende de la lectura del artículo 2° del C.S.T., modificado por el artículo 2° de la Ley 712 de 2001: *“La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de: 1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo.”*

No obstante, la accionante no acudió al juez ordinario laboral para la resolución de su conflicto, sino que, una vez terminado su contrato de trabajo, consideró prioritario acudir a la acción de tutela, frente a lo cual se debe decir, que prescindir de la Jurisdicción Ordinaria en un caso como éste, comportaría la desnaturalización de la acción de tutela como un mecanismo subsidiario y lo convertiría en principal.

Ahora, en lo relativo a la idoneidad y a la eficacia del mecanismo ordinario, considera el Despacho que no pueden estar supeditadas a la voluntad de la interesada de ejercer o no su derecho de acción, sino a la efectiva demostración de que el mecanismo ordinario ha sido agotado y pese a ello persiste la vulneración.

En este mismo sentido, la Corte Constitucional ha señalado, que un proceso ordinario laboral que busque el reconocimiento de los derechos laborales, es idóneo para proteger los derechos fundamentales que eventualmente podrían estar en juego. Lo anterior, debido a que el objetivo de



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
Republica de Colombia

un proceso de esa naturaleza es solucionar los conflictos de orden laboral, contando con mecanismos de recaudo de pruebas, que sin lugar a duda permiten resolver los problemas en discusión y adoptar las medidas que eventualmente sean necesarias para la protección de los derechos afectados.

De este modo, ante la existencia de otro mecanismo de defensa judicial, que en este caso corresponde a un proceso ordinario laboral eficaz e idóneo, la presente acción de tutela tan solo podría llegar a ser procedente como mecanismo transitorio de protección en el evento que se comprobara que la accionante se encuentra sometido a la posible materialización de un perjuicio irremediable.

Sin embargo, en este caso no hay prueba alguna de la afectación inminente, urgente, grave e impostergable de los al trabajo, igualdad, vida digna, mínimo vital y estabilidad laboral reforzada de la accionante por las razones que se pasan a explicar:

En primer lugar, el Despacho no desconoce que el 31 de julio de 2023 se sancionó la Ley 2306 de 2023 que con el fin de garantizar la protección y apoyo a la maternidad y la primera infancia reconoció el derecho de las mujeres a amamantar a sus hijos en el espacio público, sin ningún tipo de discriminación y además le concedió a la trabajadora dos descansos de 30 minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin ningún tipo de descuento en el salario y durante los primeros 6 meses de edad, y una vez cumplido este periodo, un descanso de 30 minutos en los mismos términos hasta los dos años del menor, siempre que se que mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua; sin embargo, el Despacho considera que dicha garantía de protección no comporta de manera automática la existencia de un nuevo fuero o la extensión del inicial, pues resulta relevante establecer que la lactancia materna exclusiva hasta los dos años, para efecto de la referida norma, debe ser certificada y en todo caso, debe poderse afirmar que el despido tuvo un motivo oculto que lo hace discriminatorio.

Sobre ésta misma línea se pronunció el Ministerio del Trabajo mediante el concepto 202312030000068155 del 13 de diciembre de 2023 en el que señaló que ello no implica una extensión al fuero de maternidad y además se deberá demostrar que fue despedida con ocasión a estar gozando el permiso de lactancia. Sobre el punto explicó:

En conclusión, con la entrada en vigencia de la Ley 2306 de 2023, se tiene que el despido posterior a las dieciocho (18) semanas siguientes al parto, no implica la presunción de despido discriminatorio. En esta hipótesis será la Madre – Trabajadora la que deberá acreditar que fue despedida con ocasión de estar gozando del permiso de lactancia (SL3733-2018. SCL, rad 53.384 y Rad 17193 del 10 de julio de 2002. SCL)

De manera adicional es pertinente indicar que la puesta en marcha de la Ley 2603 de 2023 no implica una extensión automática del fuero de maternidad. En efecto, las trabajadoras gozarán del descanso remunerado de lactancia durante los dos (2) primeros años de vida del menor “...siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materno continua” la que deberá acreditar la Madre Trabajadora con los respectivos certificados médicos.

Para explicar un poco más, resulta importante precisar que el artículo 239 del CST señala que «Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa» y que «Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto». Por otro lado, el artículo 240 del CST establece que «Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario [...]».

En ese orden de ideas, la Ley 2306 de 2023 establece un período de lactancia de 2 años, por lo que en la práctica se extiende el período de protección a la maternidad hasta los 2 años y en razón a ello se prohíbe el despido «por motivo de embarazo o lactancia»; sin embargo, esta ley no modifica los artículos 239 y 240 del CST, de modo que, solo se presume que el despido se da por motivo del



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
Republica de Colombia

embarazo o lactancia en los términos del artículo 239 del CST, es decir, cuando este ocurra «*dentro del período de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto*», por lo que si el contrato termina luego de las 18 semanas, pero aún dentro de los 2 años, será la trabajadora quien deberá probar que la terminación del contrato se dio por motivo de lactancia.

Así las cosas, el Despacho advierte que para el caso la accionante, no se demostró que hubiese sido despedida por los descansos concedidos de lactancia, pues pese a que la encartada no allegó informe alguno con las razones del despido, lo cierto es que si obra correo electrónico del 15 de marzo de 2024, emitido por la empresa Fotalaza Temp Job Plus Est S.A.S. y dirigido a la accionante, por medio del cual le manifestaron que la terminación del contrato se daba por la finalización de la obra o labor contratada, situación que concuerda con lo manifestado por la actora cuando indicó que Medimás decidió dar por terminada la relación contractual con Fortaleza Temp Job Plus Est S.A.S, por situaciones relacionadas con obligaciones en los pagos de salarios, cesantías y rendimiento laboral e algunos de los trabajadores.

DÉCIMO: En fecha 15 de marzo de 2024, mediante reunión realizada por el Agente Liquidador de MEDIMÁS EPS EN LIQUIDACIÓN, informa de la prórroga de la Medida Especial de Liquidación forzosa hasta el 31 de octubre de 2024 y que han realizado unos movimientos los cuales han sido notificados a unas personas de una manera y a otras de otra manera, en tal sentido a algunas personas que estaban contratadas por la temporal FORTALEZA TEMP JOB PLUS EST S.A.S., les fue notificada la continuidad a través de la contratación directa con MEDIMÁS EPS EN LIQUIDACIÓN.

DÉCIMO PRIMERO: De conformidad con el numeral anterior, unos de los movimientos fue la decisión de terminar el contrato con FORTALEZA TEMP JOB PLUS EST S.A.S., por situaciones relacionadas con las obligaciones en los pagos de salarios, cesantías y en cuanto al rendimiento laboral de algunos trabajadores.

Así mismo, tal y como lo manifestó la parte actora, el despido no fue directamente en contra de esta, sino que la empleadora tomó la decisión de terminar todos los contratos del área jurídica, dentro de la cual estaba incluida la señora Luna y en todo caso, resulta importante precisar que no obra material probatorio suficiente que permita establecer que a la trabajadora le asiste una estabilidad laboral reforzada, máxime cuando tampoco se cuenta con el informe de la empresa Fortaleza Temp Job Plus Est S.A.S. por lo que será el Juez Ordinario quien a través de un proceso laboral podrá recaudar las pruebas que determinen si hay lugar o no al reintegro.

En segundo lugar, si bien la accionante adujo en el escrito de tutela que su salario era su única fuente de ingreso, no probó la imposibilidad para solventar sus gastos personales, ni manifestó cuales comprendían los mismos, tampoco precisó que necesidades básicas actualmente se encuentran insatisfechas.

En tercer lugar, la actora no manifestó tener la calidad de madre cabeza de familia, la cual se acredita siempre y cuando la persona *i)* tenga a su cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras personas «*incapacitadas*» para trabajar; *(ii)* que la responsabilidad exclusiva de la jefatura del hogar sea de carácter permanente; *(iii)* que exista una auténtica sustracción de los deberes legales de manutención por parte de la pareja o de la madre de los menores de edad a cargo; y *(iv)* que exista una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, situaciones que para el caso en concreto no se demostraron, pues pese a que está a cargo de una recién nacida, lo cierto es que no obra prueba alguna que acredite que el padre de la menor no está cumpliendo con sus obligaciones de manutención, tampoco precisó si tiene más personas a cargo y en todo caso no obra prueba alguna que así lo acredite, como lo puede ser las declaraciones extraprocesales de los solicitantes y de personas allegadas, sus manifestaciones dentro del proceso de tutela y los procedimientos administrativos adelantados por las entidades respectivas y los demás que resulten necesarios.

Fuera de las afirmaciones anteriores, no se adujo otra consecuencia derivada del despido, así como tampoco se aportó prueba que permita entrever la afectación al mínimo vital y, en consecuencia, el peligro inminente de los derechos fundamentales citados.



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
Republica de Colombia

En ese entendido, no existen argumentos razonables para sostener que en este caso concreto no se pueda acudir al proceso ordinario laboral y esperar las resultados del mismo, por cuanto al analizar las condiciones de vulnerabilidad del accionante: (i) no pertenece a un grupo de especial protección constitucional, (ii) no se halla en una situación de riesgo y (iii) no carece de resiliencia, esto es, de capacidad para esperar la finalización de la vía judicial ordinaria como quiera que no obra prueba dentro del plenario que demuestre una disminución física sustancial en la accionante que le impida desarrollar actividad laboral o que se encuentre en una situación de inminente riesgo que demande de su protección por la vía residual de la acción de tutela, sin que pueda esperar a las resultados de una decisión por parte del juez natural dentro del proceso ordinario laboral, quien es el llamado a calificar si el despido fue injusto y/o ilegal, y ordenar un eventual reintegro.

Finalmente y en lo que tiene que ver con el pago de las acreencias laborales, el Despacho advierte que tampoco accederá a estas, pues en primer lugar no se amparó la pretensión principal que era el reintegro y en segundo lugar se advierte que la acción de tutela no es el mecanismo adecuado para reclamar pretensiones económicas, pues se recuerda que el fin de la acción de tutela es la protección de derechos fundamentales y no resolver controversias de origen económico, pues para ello está el juez natural.

En consecuencia, concluye el Despacho, que la presente acción de tutela es improcedente por no satisfacer el requisito de subsidiariedad, por lo que así se declarará.

DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia, por autoridad de la Ley y mandato de la Constitución,

RESUELVE:

PRIMERO: NEGAR POR IMPROCEDENTE la acción de tutela instaurada por **SONIA ALEJANDRA LUNA CASALLAS** contra **FORTALEZA TEMP JOB PLUS EST S.A.S.** y **MEDIMÁS EPS EN LIQUIDACIÓN.** conforme lo expuesto.

SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes por el medio más expedito y eficaz.

TERCERO: PUBLICAR esta providencia en la página de la Rama Judicial e informar a las partes sobre la forma de consultar la misma.

CUARTO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de no ser impugnada por la parte interesada dentro de los 3 días hábiles siguientes a su notificación. De ser excluida de revisión, **ARCHÍVESE** el expediente, previas las desanotaciones de rigor.

Notifíquese y Cúmplase,

La Juez,

LORENA ALEXANDRA BAYONA CORREDOR

Firmado Por:
Lorena Alexandra Bayona Corredor
Juez Municipal
Juzgado Pequeñas Causas
Laborales 3
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **bbad3baf4814202639988f1e7d152c23713b12edea61131da3330be84e59c14e**

Documento generado en 23/04/2024 08:23:20 AM

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