



**JUZGADO SETENTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ
(JUZGADO 53 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE
TRANSITORIO ACUERDO PCSJA18-11127)**

11 FEB 2020

Bogotá D.C., _____

Acción de Tutela N° 2020-0148

Se decide la acción de tutela interpuesta por Sandra Patricia Pedraza Velazco Contra Corporación Universitaria Minuto de Dios.

I. ANTECEDENTES

La accionante pretende que, en salvaguarda de los derechos a la vida, al trabajo, al mínimo vital, a la seguridad social y estabilidad laboral reforzada, se ordene a la demandada el reintegro al cargo que venía desempeñando en iguales o mejores condiciones, así como el pago de los salarios, aportes a la seguridad social y prestaciones sociales desde el momento de su desvinculación laboral.

Expone, que tenía vinculación laboral con la corporación desde el 12 de enero de 2016, relación que se prorrogó en diferentes términos y condiciones durante los años 2016, 2017, 2018 y 2019.

Adujo que con ocasión a la ejecución de una actividad al interior de la institución se desataron cambios desfavorables en su contra por parte de las directivas de la accionada, sin tener en cuenta que las mismas se adelantaron por la necesidad de mejorar ciertas conductas y situaciones que victimizaban a las mujeres de la universidad.

Asegura que el día 12 de diciembre de 2019 informó a su superior que se encontraba en estado de embarazo, quien a su vez notificó a la oficina de Gestión Humana.

Añade que la corporación al respecto de lo comunicado le señaló que el contrato de trabajo suscrito el 01 de agosto de 2019 finalizó en virtud de la expiración del plazo fijo pactado, y que con relación a su estado de embarazo para ellos era totalmente desconocido e incluso para la aquí accionante.

De otro lado asegura que no presentó examen médico de egreso al momento de su desvinculación laboral, de igual forma precisa que no se le ha entregado relación de pago de liquidación y seguridad social.

II. DERECHOS PRESUNTAMENTE VULNERADOS

Aduce la actora la violación de los derechos fundamentales a la vida, al trabajo, al mínimo vital, a la seguridad social y estabilidad laboral reforzada.

III. ACTUACIÓN PROCESAL

La presente acción de tutela fue admitida el 29 de enero de 2020 y comunicada a los interesados por medio expedito.

IV. CONTESTACIÓN A LA TUTELA

Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO: Indicó que la accionante estuvo vinculada a esa entidad a través de contratos de trabajo a término fijo, desempeñando en su último cargo el de profesor Instructor 1 el cual finalizó el 5 de diciembre de 2019, en virtud de la expiración del plazo fijo pactado.

Manifestó que como consta en la documental anexa en su contestación no resulta cierto que la actora haya suscrito un nuevo contrato de trabajo en febrero de 2019, que si bien existió en dicho mes un cambio de cargo a Profesor Instructor 1 tiempo completo con respectivo ajuste salarial, tales modificaciones contractuales fueron pactadas dentro de su contrato vigente y estipuladas en el otrosí suscrito el 31 de enero de 2019.

Adicionalmente puntualiza que respecto al presunto acoso laboral de parte de la Vicerrectora y del Coordinador Académico de la sede, como se evidencia del correo remitido por el Presidente del Comité de Convivencia Laboral de la Vicerrectoría Regional Bogotá Sur, en vigencia de su contrato la accionante nunca presentó queja alguna o manifestaciones relacionadas con lo traído a colación a lo que respecto a la situación presentada el día de la mujer y desconocido por Uniminuto.

Arguye que en vigencia de la relación laboral la accionante no puso en conocimiento de la Corporación su estado de embarazo, por la potísima razón que ella misma lo desconocía, en tanto que los exámenes de laboratorio allegados a esa entidad son de fecha 10 de diciembre de 2019 y el correo que comunica la novedad de su estado de embarazo fue enviado el 12 mismo mes y año, por lo cual considera claro que no se le puede endilgar la vulneración de ninguno de los derechos fundamentales que alega.

Finalmente asegura que no obedece a un capricho de la Corporación, ni despido injusto, sino al cumplimiento de una condición pactada, circunstancia que no tenía ningún impedimento para ser alegada, ya que la accionante no gozaba de una garantía de estabilidad laboral reforzada.

V. CONSIDERACIONES

1. De la competencia

Es competente este despacho judicial para proferir sentencia dentro de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en el artículo 86 constitucional; en armonía con las normas contenidas en el Decreto 2591 de 1991.

2. Naturaleza de la acción constitucional

El Art. 86 de la Constitución Política, ha establecido como mecanismo procesal específico y directo la acción de tutela, para que toda persona pueda reclamar la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que los mismos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares, siempre y cuando el afectado, no disponga de otro medio de defensa judicial, a menos que la referida acción se utilice como mecanismo transitorio en aras de evitar un perjuicio irremediable y bajo las condiciones específicamente previstas en el Decreto 2591 de 1991 y de los precedentes jurisprudenciales vigentes, aplicables al caso concreto.

La acción constitucional de tutela no tiene una finalidad distinta a la de buscar la protección de derechos de rango superior cuando éstos se puedan ver lesionados por situaciones de hecho, por actos u omisiones que impliquen su desconocimiento o trasgresión. Por consiguiente, este mecanismo no puede utilizarse para pretender el restablecimiento de derechos que no tienen esta connotación y menos cuando se dispone de otros medios para su reconocimiento puesto que la tutela no constituye un procedimiento alternativo, adicional o complementario para alcanzar fines u objetivos diferentes para los cuales fue instituida.

3. Problema jurídico

Corresponde determinar i) si procede la acción de tutela contra la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO, ii) específicamente si es viable para resguardar los derechos fundamentales a la vida, al trabajo, al mínimo vital, a la seguridad social y estabilidad laboral reforzada, y de ser el caso, iii) si es procedente ordenar el reintegro al cargo que venía desempeñando, en iguales o mejores condiciones; así como el reconocimiento salarios, aportes a la seguridad

social, prestaciones sociales y demás emolumentos derivados de las sanciones previstas en el C. S. del T. para el presente caso.

4. Caso concreto

En el caso presente la acción se dirige en contra la Corporación Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO, a quien se le endilga la presunta violación de los derechos fundamentales mencionados y los que pueden ser sujetos pasivos de la misma.

Lo primero a entrar a definir es la procedencia de la acción constitucional, recuérdese el artículo 86 superior, el cual dispone el carácter subsidiario de la acción de tutela, ya que ésta procede cuando el afectado no dispone de otros medios de defensa judicial, o de existir carecen de eficacia en la protección sus derechos fundamentales presuntamente vulnerados. Sin embargo, ésta acción constitucional puede operar como un medio transitorio para evitar un perjuicio irremediable¹; para lo cual se requiere la concurrencia de diversos factores en la situación fáctica que son enunciados por la Corte Constitucional de la siguiente manera: *"la inminencia, que exige medidas inmediatas, la urgencia que tiene el sujeto de derecho por salir de ese perjuicio inminente, y la gravedad de los hechos, que hace evidente la impostergabilidad de la tutela como mecanismo necesario para la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales"*².

La mencionada Corporación ha hecho especial énfasis en que las controversias laborales, siendo el tema que nos atañe, deben resolverse dentro de su respectiva jurisdicción, salvo para evitar el ya descrito perjuicio irremediable que afecta el derecho fundamental al mínimo vital, cuya demostración *"...basta la manifestación del accionante de la afectación de su situación económica, para que se pueda tener demostrada la vulneración, aspecto que fue afirmado (...) y que no fue desvirtuado por la parte demandada en su contestación..."*³.

Al respecto, la Corte Constitucional en Sentencia T - 467 de 2010, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio expresó: *"...cuando se busca el reintegro al lugar del trabajo con ocasión de la desvinculación, en principio debe decirse que la acción de tutela resulta ser improcedente, pero si quien lo solicita es un sujeto de especial protección constitucional, que fue desvinculado de su lugar de trabajo con ocasión de su estado personal como es el caso de mujeres embarazadas y personas con disminución en su estado de salud, como factores de clara discriminación y sin atender los requisitos para la legalidad del mismo, entonces debe decirse que la acción de tutela se torna idónea para resolver el asunto"*.

¹ Sentencia T-765-10, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo

² Sentencia T-225 de 1993, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

³ Ejúsdem, T - 909 de 2010, M.P. Mauricio González Cuervo.

De igual manera, la seguridad del ejercicio del derecho al trabajo se somete a la vigencia directa en las relaciones laborales, de unos principios mínimos fundamentales determinados en el artículo 53 de la Carta Política, los cuales son: *"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"*.

De conformidad con lo anterior, la legislación colombiana ha reforzado la protección constitucional a la maternidad, con una serie de beneficios que amparan a las madres trabajadoras y ha consagrado la prohibición de despido por motivo de embarazo o lactancia, tal como se establece en el art. 239 del Código sustantivo del Trabajo.

Así mismo, el legislador estableció una presunción legal que permite entender que el despido se dio como consecuencia del embarazo o lactancia, cuando quiera que se ha producido dentro del periodo de embarazo o de la licencia de maternidad sin que exista autorización del funcionario competente, siendo esto independiente de la clase de relación laboral que exista y, en este entendido, el despido será nulo.

Ante lo descrito, es el juez constitucional el que debe establecer en cada caso concreto si en realidad existe relación de causalidad entre el despido y el embarazo, o estado de lactancia, para que el tema pueda ser tratado mediante la acción de tutela por la afectación que se pueda dar de los derechos fundamentales del no nato o recién nacido y la progenitora.

Sobre el particular, la H. Corte Constitucional expresó: *"...la mujer embarazada o lactante es un sujeto de especial protección constitucional, que por esta razón le asiste una garantía de estabilidad laboral reforzada y que la protección de sus derechos por vía de tutela solo debe cumplir en esencia dos requisitos: 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."* El alcance de la protección se determinará de acuerdo a la modalidad bajo la cual se encuentre vinculada y si su empleador conocía o no de su estado...⁴ (se destaca).

Descendiendo al caso bajo estudio, al verificar la procedibilidad de la

⁴ Ver sentencia T - 656 de 2014.

presente acción, de entrada encuentra el Despacho que éste no es el escenario para entrar a dirimir los conflictos de carácter laboral que aquí se suscitan puesto que el legislador estableció un espacio para ello; máxime si el punto de discusión se circunscribe en determinar si existía o no vínculo laboral o contractual entre la señora Sandra Patricia Pedraza Velasco y la Corporación Universitaria Minuto de Dios al tener conocimiento la accionante de su estado de embarazo. Empero, no puede desconocer esta sede judicial que el amparo que nos ocupa puede invocarse como mecanismo transitorio, razón por la cual y a efectos de evitar la vulneración de los derechos fundamentales a la vida, al trabajo, al trabajo, al mínimo vital, a la seguridad social y estabilidad laboral reforzada de la accionante, de la situación fáctica descrita y del material probatorio recaudado, es menester verificar si debe concederse el amparo de las garantías constitucionales de la peticionaria.

De la revisión de la situación fáctica descrita en el escrito de tutela y en la contestación, así como de las pruebas aportadas, esta sede judicial halló que no hay evidencia alguna que la actora se encuentra cobijada por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, puesto que no se constató la concurrencia de un presupuesto esencial para el fuero materno, cual es la existencia de una relación laboral al momento de informar de su estado de embarazo como Profesor Instructor 1, teniendo en cuenta que del material probatorio allegado y visible a folio 84 se evidencia que a la aquí accionante se le realizó valoración médica de retiro el 31 de enero de 2020 del cual no se desprende observación de un posible estado de gravidéz por embarazo, presupuesto que no puede echar de menos; y con ello adquiere mayor relevancia que la culminación del contrato de trabajo a término fijo se debió a la expiración del plazo o el término pactado, decisión que fue comunicada y notificada a la accionante dentro de las exigencias de ley.

Así las cosas, como quiera que en el *sub examine* no se encuentran demostrados todos los requisitos exigidos por la jurisprudencia constitucional para la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio y amparar el derecho fundamental a la estabilidad laboral de la demandante, corresponde a la jurisdicción laboral decidir definitivamente su caso, incluyendo lo relativo al reintegro, al pago de indemnizaciones y las prestaciones sociales que correspondan.

VI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto el Juzgado Setenta y Uno Civil Municipal de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

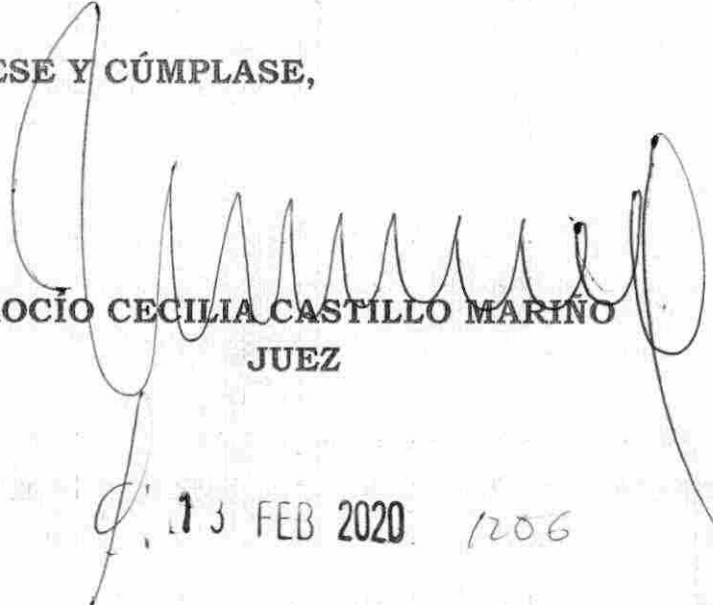
RESUELVE:

PRIMERO.- NEGAR la acción de tutela instaurada por Sandra. **PATRICIA PEDRAZA VELASCO**, acorde con los hechos y lo expuesto en la parte considerativa de este fallo.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE el presente fallo a las partes, en los términos de que trata el artículo 30 del decreto 2591 de 1991.

TERCERO: Si no fuere impugnado éste proveído, en su oportunidad **REMÍTASE** la actuación a la Honorable Corte Constitucional, a efectos de su eventual revisión. (Art. 33 del Decreto 306 de 1992).

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,


ROCÍO CECILIA CASTILLO MARINO
JUEZ

CSG

13 FEB 2020 1206