



Barranquilla, mayo cinco (05) del año dos mil veintiuno (2021).

RADICACIÓN No.	08-001-41-05-002-2021-00082-01
ACCIONANTES:	RONALD JOSÉ CAMAÑO ORTEGA, CARLOS MARIO CASTAÑEDA HERNÁNDEZ, YANILEIDY CALERO CORREA, ZEUDY PAOLA MENDOZA CERVANTES Y KAROL JULIANA FLOREZ LEÓN.
ACCIONADO:	UNIDAD DE SERVICIOS DE SALUD ESTRATEGICOS RELACIONADOS S.A.S. - USSER S.A.S.
PROCESO:	ACCION DE TUTELA.
DERECHO FUNDAMENTAL:	MÍNIMO VITAL - HONRA – PETICIÓN – TRABAJO – IGUALDAD – SEGURIDAD SOCIAL – ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR FUERO DE MATERNIDAD.

ASUNTO

Procede el Despacho dentro del término legal, a decidir la acción de tutela propuesta a través de apoderada judicial por los señores **RONALD JOSÉ CAMAÑO ORTEGA, CARLOS MARIO CASTAÑEDA HERNÁNDEZ, YANILEIDY CALERO CORREA, ZEUDY PAOLA MENDOZA CERVANTES Y KAROL JULIANA FLOREZ LEÓN** contra **UNIDAD DE SERVICIOS DE SALUD ESTRATEGICOS RELACIONADOS S.A.S. USSER S.A.S.**, en aras de estudiar la posible transgresión de sus derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, honra, igualdad, seguridad social, petición y estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad.

CAUSA FÁCTICA

1. Los accionantes **CARLOS MARIO CASTAÑEDA HERNÁNDEZ, YANILEIDY CALERO CORREA, ZEUDY PAOLA MENDOZA CERVANTES Y KAROL JULIANA FLOREZ LEÓN**, en la actualidad están vinculados a través de contrato laboral con la accionada.
2. El accionante **RONALD JOSÉ CAMAÑO ORTEGA**, estuvo vinculado laboralmente a la accionada hasta el día 16 de febrero del año 2021.
3. La accionada adeuda salarios y prestaciones sociales a los accionantes desde diciembre del año 2020, completándose al momento de interponer la presente acción de tutela, tres meses sin cumplir la obligación de remuneración.
4. Los accionantes **RONALD JOSÉ CAMAÑO ORTEGA, CARLOS MARIO CASTAÑEDA HERNÁNDEZ, YANILEIDY CALERO CORREA Y KAROL JULIANA FLÓREZ LEÓN**, presentaron derecho de petición el día 10 de febrero del año 2021 a su empleador, solicitando el pago de salarios adeudados, intereses de cesantías e indemnización moratoria, sobre el cual no ha habido respuesta.
5. Desde el día 26 de enero del año 2021, suspendieron el servicio de energía de la empresa, por lo que los actores, se vieron obligados a realizar sus funciones desde casa.
6. Fueron los únicos trabajadores de la empresa, que no fueron asignados a otra sede para ejercer sus funciones.
7. El día 26 de febrero de 2021, cancelaron salarios a todos los trabajadores de la empresa, excepto a los accionantes.
8. Los actores se encuentran en una situación económica crítica, ya que el único medio de subsistencia con el que cuentan es su salario y por ende los meses de atraso en el pago, están generándoles graves consecuencias y vulnerando sus derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, honra, igualdad, seguridad social, protección familiar y estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad.
9. La accionada discriminó a los accionantes.
10. La apoderada judicial de los accionantes indicó además los hechos individuales de cada uno de los accionantes.



RESPUESTA DE LA ACCIONADA

Al momento de rendir el informe solicitado por el Juez de primera instancia, aceptó lo atinente a la existencia del contrato de trabajo, manifestando en lo que atañe a la falta de pago de salarios causados por los trabajadores, que es un hecho atribuible a un tercero, no atribuible al actuar de la accionada y que los accionantes no acreditan un perjuicio irremediable, no siendo los asuntos laborales, competencia del Juez Constitucional, por lo que solicita se declare improcedente la presente acción de tutela.

DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El fallador de primer grado resolvió tutelar el derecho fundamental de los accionantes, ordenando a la accionada dar respuesta al mismo dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de la sentencia, declarando improcedente la presente acción de tutela frente al derecho fundamental al mínimo vital incoado por los accionantes.

La decisión adoptada por el Juez de Primera Instancia, obedeció a que no encontró acreditado por parte de los accionantes, la causación de un perjuicio irremediable, que llevase al operador judicial a adentrarse en un estudio excepcional en procura de resolver el conflicto laboral, máxime cuando los actores cuentan con otros mecanismos de defensa judicial para que les sea resuelto de forma idónea, el pago de salarios e intereses de cesantías que deprecian en la presente acción de tutela, debiendo acudir a la jurisdicción ordinaria laboral para dirimir tal controversia.

IMPUGNACIÓN

Inconforme con la decisión de primera instancia, la apoderada judicial de los accionantes manifiesta que cuando el Juez coligió que no se encontraba acreditada la causación de un perjuicio irremediable por parte de sus prohijados, ignoró el hecho de que la accionada hace 4 meses no le paga el salario a los accionantes, que la señora **YANILEIDY CALERO CORREA**, no solo se encuentra en estado de embarazo, sino que tiene un hijo menor de edad con Síndrome de Espectro Autista y la señora **ZEUDY PAOLA MENDOZA CERVANTES**, tuvo un hijo durante el trámite de esta acción de tutela, circunstancias que hacen procedente el amparo solicitado y que fueron acreditadas con la presentación de la acción de tutela.

PRUEBAS

Las allegadas con la acción de tutela y sus contestaciones.

CONSIDERACIONES

PROBLEMA JURÍDICO.

¿Resulta acertada la decisión adoptada por el A-quo en el caso de marras o le asiste derecho a los accionantes a que se le amparen los demás derechos fundamentales invocados en la presente acción constitucional?

NATURALEZA DE LA ACCION DE TUTELA.

La Constitución Nacional no solo consagró en forma expresa un conjunto de derechos considerados fundamentales, sino que, además, instituyó un mecanismo especial para proteger jurídicamente tales derechos. Dicho mecanismo es el de la ACCIÓN DE TUTELA.



El artículo 86 de la Carta Magna establece la tutela como un instrumento jurídico de protección general a disposición de toda persona contra la violación o amenaza de sus derechos fundamentales, mediante las acciones u omisiones de cualquier autoridad pública.

Por eso, la medida no está condicionada más que a la naturaleza del derecho cuyo amparo se persigue y a la posibilidad de que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, a menos que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

La protección consistirá en una orden para que aquel respecto de quien se solicita la tutela, actúe o se abstenga de hacerlo. El fallo que será de inmediato cumplimiento, podrá impugnarse ante el competente, y en todo caso lo remitirá a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

DE LA PROCEDENCIA EXCEPCIONAL DE LA ACCIÓN DE TUTELA¹

Dos de las principales características que identifican a la acción de tutela son la subsidiariedad y la residualidad. Por esta razón, dentro de las causales de improcedencia se encuentra la existencia de otros medios de defensa judicial, cuyo examen –conforme con lo previsto en el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991– debe ser realizado a partir de las circunstancias de cada caso en concreto². Por esta razón, se ha dicho que esta acción solo “*procede de manera excepcional para el amparo de los derechos fundamentales vulnerados, por cuanto se parte del supuesto de que en un Estado Social de Derecho existen mecanismos judiciales ordinarios para asegurar su protección*”³. Lo anterior, como lo ha señalado la Corte Constitucional, obedece a la lógica de preservar el reparto de competencias atribuido por la Constitución Política y la ley a las diferentes autoridades judiciales, lo cual se sustenta en los principios constitucionales de independencia y autonomía de la actividad judicial.

No obstante, **aún existiendo otros mecanismos de defensa judicial, la jurisprudencia constitucional ha admitido que la acción de tutela está llamada a prosperar, (i) cuando se acredita que los mismos, no son lo suficientemente idóneos para otorgar un amparo integral, o (ii) cuando no cuentan con la celeridad necesaria para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable. (Negrita y subrayado del Juzgado)**

Así lo sostuvo la Corte en la Sentencia SU-961 de 1999⁴, al considerar que “en cada caso, el juez está en la obligación de determinar si las acciones disponibles le otorgan una protección eficaz y completa a quien la interpone. Si no es así, si los mecanismos ordinarios carecen de tales características, el juez puede otorgar el amparo de dos maneras distintas, dependiendo de la situación de que se trate. La primera posibilidad es que las acciones ordinarias sean lo suficientemente amplias para proveer un remedio integral, pero que no sean lo suficientemente expeditas para evitar el acontecimiento de un perjuicio irremediable. En este caso será procedente la acción de tutela como mecanismo transitorio, mientras se resuelve el caso a través de la vía ordinaria”. La segunda posibilidad es que las acciones comunes no sean susceptibles de resolver el problema de forma idónea y eficaz, circunstancia en la cual es procedente conceder la tutela de manera directa, como mecanismo de protección definitiva de los derechos fundamentales⁵.

¹ Sentencia T-160 de 2019. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. Corte Constitucional.

² En efecto, el inciso 3º del artículo 86 de la Constitución consagra: “(...) Esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”. Por su parte, el artículo 6º del Decreto 2591 de 1991 contempla: “(...) La acción de tutela no procederá: 1. Cuando existan otros recursos o medios de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante (...)”.

³ Sentencia T-723 de 2010, M.P. Juan Carlos Henao Pérez.

⁴ M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

⁵ Véanse, además, las Sentencias T-287 de 1995, T-384 de 1998, T-554 de 1998, SU-086 de 1999, T-716 de 1999, T-156 de 2000, T-418 de 2000, T-815 de 2000, SU-1052 de 2000, T-482 de 2001, T-1062 de 2001, T-135 de 2002, T-500 de 2002 y T-179 de 2003.



En relación con el primer supuesto, la jurisprudencia constitucional ha establecido que la acción de tutela procede como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, cuando se presenta una situación de amenaza de vulneración de un derecho fundamental susceptible de concretarse y que pueda generar un daño irreversible⁶. Este amparo es eminentemente temporal, como lo dispone el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991, en los siguientes términos: “[e]n el caso del inciso anterior, el juez señalará expresamente en la sentencia que su orden permanecerá vigente sólo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado”.

Para determinar la configuración de un perjuicio irremediable, en criterio de este Tribunal, deben concurrir los siguientes elementos: (i) el perjuicio ha de ser *inminente*, es decir, que está por suceder; (ii) las medidas que se requieren para conjurarlo han de ser *urgentes*; (iii) el perjuicio debe ser *grave*, esto es, susceptible de generar un daño trascendente en el haber jurídico de una persona; y finalmente, (iv) exige una respuesta *impostergable* para asegurar la debida protección de los derechos comprometidos⁷. En desarrollo de lo expuesto, en la Sentencia T-747 de 2008⁸, se consideró que cuando el accionante pretende la protección transitoria de sus derechos fundamentales a través de la acción de tutela, tiene la carga de “presentar y sustentar los factores a partir de los cuales se configura el perjuicio irremediable, ya que la simple afirmación de su acaecimiento hipotético es insuficiente para justificar la procedencia la acción de tutela”.

En cuanto al segundo evento, la Corte Constitucional ha entendido, que el mecanismo ordinario previsto por el ordenamiento jurídico para resolver un asunto no es idóneo ni eficaz, cuando, por ejemplo, no permite decidir el conflicto en su dimensión constitucional o no ofrece una solución integral frente al derecho comprometido. En este sentido, ha dicho que “el requisito de la idoneidad ha sido interpretado por la Corte a la luz del principio según el cual el juez de tutela debe dar prioridad a la realización de los derechos sobre las consideraciones de índole formal⁹. La aptitud del medio de defensa ordinario debe ser analizada en cada caso concreto, teniendo en cuenta, las características procesales del mecanismo, las circunstancias del peticionario y el derecho fundamental involucrado”¹⁰.

En reiterada jurisprudencia, la Corte Constitucional ha sido enfática en que es necesario abordar el cumplimiento de los requisitos generales de procedencia del trámite constitucional, antes de analizar el fondo del asunto planteado, en relación a ello ha dicho: “En el análisis que le corresponde adelantar al juez para determinar la procedencia de la acción de tutela debe establecer la concurrencia de los requisitos generales, que emanan del artículo 86 de la Carta Política, según el cual: “[t]oda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública”. Este precepto determina la legitimación en la causa y la necesidad de que se formule la acción dentro de un plazo razonable, contado desde el momento en el que se generó la vulneración o amenaza del derecho fundamental, de tal manera que el amparo constitucional no se convierta en un factor de inseguridad jurídica y de posible afectación de los derechos de terceros.”¹¹

⁶ Sentencia T-225 de 1993, Vladimiro Naranjo Mesa.

⁷ Ver, entre otras, las Sentencias T-225 de 1993 y T-808 de 2010.

⁸ M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

⁹ Véase, entre otras, las Sentencias T-106 de 1993 y T-100 de 1994.

¹⁰ Sentencia T-705 de 2012, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

¹¹ T-106 de 2017. Corte Constitucional.



EL DERECHO DE PETICIÓN. REITERACIÓN DE JURISPRUDENCIA¹²

El artículo 23 de la Constitución Política establece que “*Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución (...)*”.

A partir de la anterior disposición constitucional, la jurisprudencia de la Corte Constitucional se ha encargado de determinar el contenido y alcance del derecho fundamental de petición¹³, reconociéndole un carácter *fundamental de aplicación inmediata*. Respecto de su titularidad, ha precisado que pueden ser personas mayores o menores de edad, nacionales o extranjeros quienes pueden acudir ante las autoridades públicas o ante particulares. Así mismo, señaló que el derecho de petición tiene un *carácter instrumental* en tanto **a través de éste se busca garantizar la efectividad de otros derechos constitucionales**, como los de información, participación política y económica, libertad de expresión, salud y seguridad social, entre otros¹⁴. (Negrilla de la Corte Constitucional).

Como consecuencia del desarrollo jurisprudencial del derecho de petición, dicha Corporación ha determinado que el **núcleo esencial** del mismo se circunscribe en (i) una resolución *pronta y oportuna* de la cuestión que se solicita, (ii) una respuesta de *fondo* y (iii) su notificación. Lo cual ha insistido, no implica necesariamente una respuesta afirmativa al requerimiento. De allí que, no se configure vulneración alguna de dicho derecho cuando se obtiene una contestación *oportuna, de fondo, clara, precisa, congruente* y la misma es *puesta en conocimiento* del peticionario¹⁵. (Negrilla de la Corte Constitucional).

Sobre el particular, las sentencias C-818 de 2011¹⁶ y C-951 de 2014¹⁷, se ocuparon de definir los elementos que integran el núcleo esencial del derecho de petición en los siguientes términos:

-La **pronta resolución** constituye una obligación de las autoridades y los particulares de responder las solicitudes presentadas por las personas en el menor plazo posible, sin que se exceda el tiempo legal establecido para el efecto, esto es, por regla general, 15 días hábiles¹⁸. (Negrilla de la Corte Constitucional).

-La **respuesta de fondo** hace referencia al deber que tienen las autoridades y los particulares de responder materialmente a las peticiones realizadas. Según la propia jurisprudencia en la materia, para que no se vulnere el derecho fundamental de petición, la respuesta debe observar las siguientes condiciones: a) **claridad**, esto es que la misma sea inteligible y que contenga argumentos de fácil comprensión; b) **precisión**, de manera que la respuesta atienda directamente a lo solicitado por el ciudadano y que se excluya toda información impertinente; y c) **congruencia**, que hace referencia a que la respuesta esté conforme con lo solicitado¹⁹. (Negrilla de la Corte Constitucional).

En este orden de ideas, la garantía real del derecho de petición no se verifica únicamente con la simple resolución de la solicitud elevada por un ciudadano. Es también necesario “(...) *que dicha solución remedie el fondo del asunto cuando sea pertinente hacerlo*”²⁰; verificándose así la claridad y congruencia entre lo pedido y lo resuelto.

¹² Sentencia T-357 de 2018. M.P. Cristina Pardo Schlesinger.

¹³ Corte Constitucional, ver, entre otras, sentencias T-578 de 1992, C-003 de 1993, T-572 de 1994, T-133 de 1995, T-382 de 1993, T-275 de 1995, T-474 de 1995, T-141 de 1996, T-472 de 1996, T-312 de 1999 y T-415 de 1999, T-146 de 2012, T- 392 de 2017, C- 007 de 2017.

¹⁴ Corte Constitucional, sentencia T- 392 de 2017.

¹⁵ *Ibidem*.

¹⁶ M.P. Jorge Ignacio Pretel Chaljub.

¹⁷ M.P. Martha Victoria Sánchez Méndez.

¹⁸ Mediante sentencia C-951 de 2014 se prevé una excepción a esta regla cuando se relaciona con materias pensionales.

¹⁹ Corte Constitucional, sentencias T-610 de 2008, M. P. Rodrigo Escobar Gil y T-814 de 2012 M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez y T- 392 de 2017 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

²⁰ Corte Constitucional, sentencia T- 392 de 2017 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.



Al respecto, es preciso recordar que de acuerdo con la propia jurisprudencia constitucional el derecho de petición “(...) *no implica una prerrogativa en virtud de la cual, el agente que recibe la petición se vea obligado a definir favorablemente las pretensiones del solicitante*”, así, se entiende que el mismo no se ha visto conculcado cuando la autoridad responde oportunamente al peticionario, sin perjuicio de que la respuesta sea negativa. Esto quiere decir que, conforme lo ha reiterado la Corte Constitucional en varios pronunciamientos “(...) la respuesta no implica necesariamente la aceptación de lo solicitado, ni se concreta necesariamente en una respuesta escrita”²¹. (Subrayado fuera del texto original).

De igual manera, ha señalado la jurisprudencia constitucional, que para el caso específico de que la administración no tramite o no resuelva los recursos interpuestos en la vía gubernativa, dentro de los términos legalmente señalados, también resulta vulnerado el derecho de petición²².

Ello es así, dado que el uso de los recursos establecidos en el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, busca la revisión de la decisión que resolvió la petición inicial, pues es a través de éste que el administrado puede elevar ante la autoridad pública una solicitud, cuya finalidad es obtener la aclaración, la modificación o la revocación de un determinado acto administrativo y el hecho de que el administrado pueda acudir una vez vencido el término de tres (3) meses de que trata el artículo 83 del C.C.A., ante la jurisdicción de lo Contencioso Administrativo, para que a través de las acciones previstas en la ley se resuelva de fondo sobre sus pretensiones, no implica que el solicitante pierda el derecho a que sea la propia Administración, quien le resuelva las peticiones ante ella formuladas.

En ese orden de ideas, como lo ha sostenido la Corte, debe tenerse además presente que la ocurrencia del denominado silencio administrativo no hace improcedente la acción de tutela, pues la única finalidad del silencio administrativo negativo es facilitarle al administrado la posibilidad de acudir ante la jurisdicción para que ésta resuelva sobre sus pretensiones. Pero tal circunstancia no implica considerar que el silencio administrativo pueda equipararse a la resolución del recurso, pues el derecho de petición sigue vulnerado mientras la administración no decida de fondo sobre lo recurrido.

En efecto, la Corte Constitucional ha concluido que la interposición de recursos frente a actos administrativos hace parte del ejercicio del derecho fundamental de petición, toda vez que “*a través de ellos, el administrado eleva ante la autoridad pública una petición respetuosa, que tiene como finalidad obtener la aclaración, la modificación o la revocación de un determinado acto*”²³.

En este sentido, cuando se han interpuesto recursos para agotar la vía gubernativa y la autoridad pública a quien le han sido presentados los recursos omite resolverlos y no cumple con los términos legales, se encuentra vulnerando el derecho fundamental de petición.

Al respecto, la Corte en su jurisprudencia ha señalado lo siguiente:

“Si el derecho de petición se expresa en el derecho a obtener una respuesta de fondo, clara, oportuna y congruente con lo pedido, los recursos ante la administración deben incluirse en el núcleo esencial del artículo 23 de la Carta.

²¹ Corte Constitucional, sentencias T -296 de 1997 M.P. José Gregorio Hernández Galindo; T-150 de 1998 M.P. Alejandro Martínez Caballero; SU-166 de 1999 M.P. Alejandro Martínez Caballero; T-1009 de 2001 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; T-1160 A de 2001 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; T-1089 de 2001 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; SU-975 de 2003 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; T-455 de 2014 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, entre otras.

²² Sentencia T-134 de 2006. M.P. Álvaro Tafur Galvis. Corte Constitucional.

²³ Ver Sentencia T-051 de 2002, M.P. Eduardo Montealegre Lynett.



“En este orden de ideas, una conclusión se impone: si la administración no tramita o no resuelve los recursos, dentro de los términos legalmente señalados, vulnera el derecho de petición del administrado y, por lo tanto, legitima al solicitante para presentar la acción de tutela.”

TÉRMINOS PARA RESOLVER LAS DISTINTAS MODALIDADES DE PETICIONES; ART. 14 DE LA LEY 1755 DE 2015.

Salvo norma legal especial y so pena de sanción disciplinaria, toda petición deberá resolverse dentro de los quince (15) días siguientes a su recepción. Estará sometida a término especial la resolución de las siguientes peticiones:

1. Las peticiones de documentos y de información deberán resolverse dentro de los diez (10) días siguientes a su recepción. Si en ese lapso no se ha dado respuesta al peticionario, se entenderá, para todos los efectos legales, que la respectiva solicitud ha sido aceptada y, por consiguiente, la administración ya no podrá negar la entrega de dichos documentos al peticionario, y como consecuencia las copias se entregarán dentro de los tres (3) días siguientes.
2. Las peticiones mediante las cuales se eleva una consulta a las autoridades en relación con las materias a su cargo deberán resolverse dentro de los treinta (30) días siguientes a su recepción.

Parágrafo. Cuando excepcionalmente no fuere posible resolver la petición en los plazos aquí señalados, la autoridad debe informar esta circunstancia al interesado, antes del vencimiento del término señalado en la ley expresando los motivos de la demora y señalando a la vez el plazo razonable en que se resolverá o dará respuesta, que no podrá exceder del doble del inicialmente previsto.

AMPLIACIÓN DE TÉRMINOS DECRETO 491 DE 2020

El Ministerio de Justicia y del Derecho mediante el **Decreto 491 del 28 de Marzo de 2020** “Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica”, en su artículo 5° dispuso:

Artículo 5. Ampliación de términos para atender las peticiones.

Para las peticiones que se encuentren en curso o que se radiquen durante la vigencia de la Emergencia Sanitaria, se ampliarán los términos señalados en el artículo 14 de la Ley 1437 de 2011, así:

“Salvo norma especial toda petición deberá resolverse dentro de los treinta (30) días siguientes a su recepción.

Estará sometida a término especial la resolución de las siguientes peticiones:

- (i) *Las peticiones de documentos y de información deberán resolverse dentro de los veinte (20) días siguientes a su recepción.*



- (ii) *Las peticiones mediante las cuales se eleva una consulta a las autoridades en relación con las materias a su cargo deberán resolverse dentro de los treinta y cinco (35) días siguientes a su recepción.*

Cuando excepcionalmente no fuere posible resolver la petición en los plazos aquí señalados, la autoridad debe informar esta circunstancia al interesado, antes del vencimiento del término señalado en el presente artículo expresando los motivos de la demora y señalando a la vez el plazo razonable en que se resolverá o dará respuesta, que no podrá exceder del doble del inicialmente previsto en este artículo.

En los demás aspectos se aplicará lo dispuesto en la Ley 1437 de 2011.

Parágrafo. La presente disposición no aplica a las peticiones relativas a la efectividad de otros derechos fundamentales.”

Conviene precisar que: a través de la Resolución No. 1462 del año 2020, el Ministerio de Salud y Protección Social, estableció la prórroga de la emergencia sanitaria por Covid-19 hasta el día 30 de noviembre del año en curso.

En el acto administrativo se establece que, esta prórroga podrá finalizar antes de la fecha señalada cuando desaparezcan las causas que le dieron origen o en caso de estas persistir o incrementarse, el término podrá prorrogarse nuevamente.

DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL²⁴.

La Corte Constitucional en sentencia T-043 de 2019 reiteró la posición esgrimida por las Salas de Revisión de Tutelas sobre el derecho fundamental a la seguridad social en Sentencias T-028 de 2017²⁵, T- 378 de 2018²⁶, T- 225 de 2018²⁷, entre otras, teniendo en cuenta que en ellas se destacó el concepto, la naturaleza y la protección constitucional del derecho a la seguridad social.

El artículo 48 de la Carta Política, dispone que la seguridad social es un derecho irrenunciable y un servicio público en cabeza del Estado, que debe garantizarse a todas las personas “*en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad*”. Para la Corte Constitucional, la seguridad social es un derecho de raigambre fundamental, que debe ser definido de la siguiente manera: “*conjunto de medidas institucionales tendientes a brindar progresivamente a los individuos y sus familias las garantías necesarias frente a los distintos riesgos sociales que puedan afectar su capacidad y oportunidad, en orden a generar los recursos suficientes para una subsistencia acorde con la dignidad del ser humano*”²⁸

²⁴ Sentencia T-043 de 2019. Corte Constitucional. M.P. Alberto Rojas Ríos.

²⁵ Sentencia T -028 de 2017, MP Alberto Rojas Ríos, en esta oportunidad se resolvió la situación jurídica de una persona de 73 años, a quien Colpensiones le negó el reconocimiento y pago de la pensión de vejez a la que estimaba tener derecho, debido a que las cotizaciones por el realizadas, no se efectuaron únicamente a -Colpensiones- sino a otras cajas. La Sala reiteró la postura de la Corte sobre la posibilidad de contabilizar los tiempos cotizados con independencia de a que administradora se hubiera hecho el pago de la cotización, por lo que tuteló los derechos fundamentales a la seguridad social, al mínimo vital y a la vida en condiciones dignas del actor.

²⁶ Sentencia T- 378 de 2018, MP Alberto Rojas Ríos, en aquel entonces la Sala Novena de Revisión de Tutelas, concedió el amparo de los derechos fundamentales al mínimo vital, a la seguridad social y a la dignidad humana, luego de que el Ministerio de Defensa negara el reconocimiento de la pensión de sobrevivientes a la cual tenía derecho la accionante, en calidad de madre del causante, bajo el argumento que el Decreto 2728 de 1968 no consagra dicha prestación con ocasión de la muerte del personal de soldados grumetes e infantes de Marina de las Fuerzas Militares de Colombia.

²⁷ Sentencia T- 225 de 2018, MP Alberto Rojas Ríos, en esta oportunidad la sala abordó la consideración relacionada con el derecho a la seguridad social, luego de que la Administradora Colombiana de Pensiones (Colpensiones) se negara a reconocer el retroactivo pensional al cual tenía derecho el entonces accionante, bajo el argumento de que si bien el actor, mediante novedad de retiro efectuada por su empleadora, suspendió el pago de cotizaciones en pensión en el año 2013, no lo hizo en salud, circunstancia que imposibilita el desembolso de la retroactividad pensional, por seguir vinculado laboralmente a la empresa y percibir salario. La sala señaló que la desafiliación que se predica por parte del trabajador particular, para determinar el momento a partir del cual es acreedor del disfrute a la pensión de vejez, y con ello reclamar el pago del retroactivo pensional al que haya lugar, no es equivalente a la desvinculación laboral, solo implica que el trabajador deje de cotizar al sistema de pensiones y no al de salud. Esto, en razón a que las causales de extinción de la obligación de cotizar a estos sistemas se rigen por reglas distintas, y la cesación de la obligación de cotizar solo se circunscribe al sistema pensional.

²⁸ Sentencia T -036 de 2017.



En Sentencia T-628 de 2007, la Corte Constitucional estableció que:

"la finalidad de la seguridad social, guarda necesaria correspondencia con los fines esenciales del Estado Social de Derecho como el servir a la comunidad; promover la prosperidad general; garantizar la efectividad de los principios y derechos constitucionales; promover las condiciones para una igualdad real y efectiva; adoptar medidas a favor de grupos discriminados o marginados; proteger especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta; y reconocer sin discriminación alguna de la primacía de los derechos inalienables de la persona como sujeto, razón de ser y fin último del poder político²⁹, donde el gasto público social tiene prioridad sobre cualquier otra asignación³⁰"

Aunado a lo anterior, es necesario destacar que el concepto de "seguridad social" hace referencia a la totalidad de las medidas que propenden por el bienestar de la población en lo relacionado con la protección y cobertura de unas necesidades que han sido socialmente reconocidas; por ello, con respecto al contenido de este especial derecho, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su Observación General No. 19 destacó que:

"El derecho a la seguridad social incluye el derecho a obtener y mantener prestaciones sociales, ya sea en efectivo o en especie, sin discriminación, con el fin de obtener protección, en particular contra: a) la falta de ingresos procedentes del trabajo debido a enfermedad, invalidez, maternidad, accidente laboral, vejez o muerte de un familiar; b) gastos excesivos de atención de salud; c) apoyo familiar insuficiente, en particular para los hijos y los familiares a cargo³¹." (Negrilla y Subrayado del Juzgado).

En reiteradas ocasiones, la Corte Constitucional ha señalado que **la fundamentalidad de este especial derecho encuentra sustento en su vínculo funcional con el principio de dignidad humana y en la satisfacción real de los derechos humanos**, pues, a través de éste, resulta posible que las personas afronten con decoro las circunstancias difíciles que les obstaculizan o impiden el normal desarrollo de sus actividades laborales y la consecuente recepción de los recursos que les permitan ejercer sus derechos subjetivos.³² **(Negrilla y Subrayado del Juzgado)**.

De igual modo, en Sentencia T-200 de 2010, se destacó que la importancia de este derecho radica en que *"su máxima realización posible es una condición ineludible de la posibilidad real de goce del resto de libertades inscritas en el texto constitucional"* y, por tanto, se constituye en un elemento esencial para la materialización del modelo de Estado que hemos acogido y que nos define como una sociedad fundada en los principios de dignidad humana, solidaridad, trabajo y prevalencia del interés general.³³

A manera de conclusión, la garantía del derecho a la seguridad social, entendida como el mecanismo a partir del cual es posible asegurar la efectividad de los demás derechos de un individuo, en los eventos en los que éste se ha visto afectado por ciertas contingencias, se constituye en uno de los institutos jurídicos que un Estado que pretenda ostentar la condición de Social de Derecho.

²⁹ Artículos 2, 13, 5 de la Constitución. Véase la sentencia C-575 de 1992.

³⁰ Artículo 366 de la Constitución.

³¹ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Observación General No. 19. Introducción, Numeral 2.

³² Sentencias T-032 de 2012; T-072 de 2013 y T-146 de 2013 entre otras.

³³ Constitución Política de Colombia, Artículo 1.



DERECHO A LA HONRA³⁴

Nos recuerda la sentencia T-007 de 2020 que el artículo 12 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que: “Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, **ni de ataques a su honra o a su reputación**. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques”. Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en su artículo 17 señala: “1. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias e ilegales en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia **ni de ataques ilegales a su honra y reputación (...)**”. En igual sentido, el artículo 11 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José de Costa Rica”, dispone: “1. Toda persona tiene derecho al **respeto de su honra** y al reconocimiento de su dignidad. 2. Nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, **ni de ataques ilegales a su honra y reputación (...)**” (**Negrilla de la Corte Constitucional**).

1. A la par de los instrumentos internacionales señalados, el artículo 2º de la Carta Política establece como un deber del Estado la garantía de protección de todos los residentes en Colombia, en su vida, **honra**, bienes, creencias y demás derechos y libertades; asimismo, el artículo 21 consagra la honra como un derecho fundamental, el cual es inviolable, según lo indicado en artículo 42 Superior³⁵.

2. **La jurisprudencia de la Corte Constitucional se ha referido a la honra como la estimación o deferencia con que cada persona debe ser tenida por los demás miembros de la colectividad, en razón a su dignidad humana**. En palabras de dicha Corporación: “[e]s por consiguiente, un derecho que debe ser protegido con el fin de no menoscabar el valor intrínseco de los individuos frente a la sociedad y frente a sí mismos, y garantizar la adecuada consideración y valoración de las personas dentro de la colectividad”³⁶. (**Negrilla y subrayado del Juzgado**).

Dado su alcance, este derecho resulta vulnerado tanto por información errónea como por opiniones tendenciosas que producen daño moral tangible a su titular³⁷. Sin embargo, la Corte ha sostenido que “no todo concepto o expresión mortificante para el amor propio puede ser considerada como imputación deshonrosa”, puesto que las afirmaciones que se expresen deben tener la virtualidad de “generar un daño en el patrimonio moral del sujeto y su gravedad no depende en ningún caso de la impresión personal que le pueda causar al ofendido alguna expresión proferida en su contra en el curso de una polémica pública, como tampoco de la interpretación que éste tenga de ella, sino del margen razonable de objetividad que lesione el núcleo esencial del derecho”³⁸.

Entonces, aunque el derecho a la honra guarda una relación de interdependencia material con el derecho al buen nombre, se diferencian en que, mientras el primero responde a la apreciación que se tiene de la persona a partir de su propia personalidad y comportamientos privados directamente ligados a ella, el segundo se refiere a la apreciación que se tiene del sujeto por asuntos relacionales ligados a la conducta que observa en su desempeño dentro de la sociedad³⁹.

³⁴ Sentencia T-695 de 2017. Reiterada en la sentencia SU-274 de 2019.

³⁵ Artículo 42. La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. Se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla.

El Estado y la sociedad garantizan la protección integral de la familia. La ley podrá determinar el patrimonio familiar inalienable e inembargable. La honra, la dignidad y la intimidad de la familia son inviolables (...).

³⁶ Sentencia T-411 de 1995.

³⁷ Sentencia T-022 de 2017.

³⁸ Sentencia T-714 de 2010, siguiendo la providencia C-392 de 2002.

³⁹ Sentencia C-452 de 2016. Cfr. Sentencia T-022 de 2017.



En palabras de la Corte Constitucional: *“tratándose de la honra, la relación con la dignidad humana es estrecha, en la medida en que involucra tanto la consideración de la persona (en su valor propio), como la valoración de las conductas más íntimas (no cubiertas por la intimidad personal y familiar). [...]”*⁴⁰.

En definitiva, el derecho a la honra, ostenta tanto en instrumentos internacionales como en el ordenamiento constitucional interno, un reconocimiento expreso, por cuanto busca garantizar la adecuada consideración o valoración de una persona frente a los demás miembros de la sociedad, ante la difusión de información errónea o la emisión de opiniones tendenciosas que producen daño moral tangible a su titular.

EL DERECHO A LA IGUALDAD⁴¹

La igualdad es uno de los elementos más relevantes del Estado constitucional de derecho, el cual ordena dar un trato igual a quienes se encuentran en la misma situación fáctica y un trato diverso a quienes se hallan en distintas condiciones de hecho. A partir de esta premisa la Corte ha indicado que este derecho posee un carácter relacional, lo que significa que deben establecerse dos grupos o situaciones de hecho susceptibles de ser contrastadas, antes de iniciar un examen de adecuación entre las normas legales y ese principio. Además, debe determinarse si esos grupos o situaciones se encuentran en situación de igualdad o desigualdad desde un punto de vista fáctico, a fin de constatar: i) si existe un tratamiento distinto entre iguales; o ii) si un tratamiento igual entre desiguales es razonable. Es decir, si persigue un fin constitucionalmente legítimo y no restringe en exceso los derechos de uno de los grupos en comparación.

En la sentencia **C-040 de 1993** la Corte Constitucional señaló que: *“el derecho a la igualdad no se traduce en una igualdad mecánica, sino que se basa en el otorgamiento de un trato igual compatible con las diversas condiciones de la persona, por lo que solo se admite un trato diferenciado si existe un motivo razonable que lo justifique.”*

En la sentencia **T-098 de 1994** se destacó que al ser la discriminación un acto difícil de probar, la carga de la prueba sobre la inexistencia de un trato de esta naturaleza recae sobre la autoridad sobre la cual se predica la acción vulneradora, teoría que se aplica en casos donde la clasificación que se hace de una persona es sospechosa, esto es, cuando la misma guarda relación con los elementos expresamente señalados como discriminatorios en la cláusula de igualdad, como lo es la orientación sexual.

En la sentencia **C-178 de 2014**, se resaltó que del artículo 13 de la Constitución se derivan tres características: i) una regla de igualdad ante la ley, comprendida como el deber estatal de imparcialidad en la aplicación del derecho frente a todas las personas; ii) una prohibición de discriminación, que implica que el Estado y los particulares no puedan aplicar un trato discriminatorio a partir de criterios sospechosos; y iii) un mandato de promoción de la igualdad de oportunidades o igualdad material, entendido como el deber público de ejercer acciones concretas destinadas a beneficiar a grupos discriminados o marginados de manera sistemática o histórica, a través de prestaciones concretas o cambios en el diseño institucional (acciones afirmativas).

Por su parte, en la sentencia **SU-696 de 2015** se indicó que, en el caso específico de la discriminación por origen familiar, la regla judicial desarrollada refiere que cualquier distinción de este tipo vulnera la cláusula general de igualdad de la Constitución. Además, se destacó que el derecho a la igualdad tiene una relación estrecha con el principio de dignidad humana,

⁴⁰ Sentencia T-050 de 2016.

⁴¹ Sentencia T-105 de 2020. Corte Constitucional. José Fernando Reyes Cuatras.



pues parte de reconocer que todas las personas tienen derecho a exigir de las autoridades públicas un mismo trato y por lo tanto merecen la misma consideración con independencia de la diversidad que exista entre ellas, por lo que todas las personas tienen derecho a vivir sin ser sometidos a cualquier forma de humillación.

Así, el derecho fundamental a la igualdad implica al Estado adoptar las medidas necesarias para asegurar el goce efectivo de los derechos. Esto es, acciones sustanciales y positivas orientadas a que toda persona reciba la misma protección de las autoridades.

Al respecto en el Pacto de Derechos Civiles y Políticos de Naciones Unidas se establece que los Estados Partes se “comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos” que el mismo Pacto reconoce. A partir de ello, el Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas indicó que se deben adoptar medidas tendientes a: i) eliminar los obstáculos que se interponen en el goce de esos derechos en condiciones de igualdad; ii) dar instrucción a la población y a los funcionarios del Estado en materia de derechos humanos; y iii) ajustar la legislación interna a fin de dar efecto a las obligaciones enunciadas en el Pacto, además de las medidas positivas en todos los ámbitos a fin de dar poder a la mujer en forma efectiva e igualitaria. En esta medida, las autoridades están en la obligación de brindar un trato igualitario a todas las personas en el marco de su competencia.

EL PRECEDENTE JUDICIAL VIGENTE EN MATERIA DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJERES EMBARAZADAS⁴².

Fundamento constitucional de la protección de las mujeres embarazadas

Desde sus primeros años, la Corte Constitucional ha reconocido que la protección laboral reforzada de las mujeres durante la gestación y la lactancia es un mandato superior que se deriva principalmente de cuatro fundamentos constitucionales⁴³:

(i) **El derecho de las mujeres a recibir una especial protección durante la maternidad⁴⁴**, el cual se encuentra previsto en el artículo 43 de la Constitución. Dicha norma señala expresamente que las mujeres tienen derecho a gozar de especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo y que deben recibir un subsidio alimentario, en caso de desempleo o desamparo⁴⁵. Así, la jurisprudencia constitucional ha destacado que este enunciado implica a su vez dos obligaciones a cargo del Estado: la especial protección de la mujer embarazada y lactante –sin distinción–, y **un deber prestacional que consiste en otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada**. En este sentido, se trata de una protección general para *todas las mujeres gestantes*⁴⁶.

⁴² Las consideraciones que se presentan en este acápite fueron parcialmente retomadas de las Sentencias T-583 de 2017 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado, T-400 de 2015 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado y T-206 de 2015 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. Así mismo, se tuvieron en cuenta varias decisiones de la Sala Plena de la Corte Constitucional, como las Sentencias C-470 de 1997 M.P. Alejandro Martínez Caballero, SU-070 de 2013 (M.P. Alexei Julio Estrada y C-005 de 2017 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva en la cual la Magistrada ponente salvó el voto.

⁴³ Estos criterios han sido reiterados en varias decisiones de la Corte Constitucional, entre las cuales se encuentran las Sentencias SU-070 de 2013 M.P. Alexei Julio Estrada y C-005 de 2017 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

⁴⁴ En relación con este fundamento normativo, es pertinente señalar que la jurisprudencia constitucional ha destacado que esta protección también se deriva de instrumentos internacionales. “Así, la **Declaración Universal de Derechos Humanos** en su artículo 25 señala que “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”, mientras que el artículo 10.2 del **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)**, aprobado por Colombia mediante la Ley 74 de 1968, señala que “se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto”. Por su parte, el artículo 12.2 de la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, por sus siglas en inglés, señala que “los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario” (Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada).

⁴⁵ **Artículo 43.** La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviese desempleada o desamparada. El estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.”

⁴⁶ Sentencia T-238 de 2015. M.P. Martha Victoria Sánchez Méndez; Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada.



(ii) **La protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito laboral**, la cual ha sido destacada por la Corte Constitucional en reiteradas oportunidades⁴⁷. El fin de la salvaguarda en este caso es impedir la discriminación que, a raíz del embarazo, pueda sufrir la mujer, específicamente la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión de esa condición o de la lactancia⁴⁸. De este modo, el fuero de maternidad, encuentra también su sustento en la cláusula general de igualdad de la Constitución⁴⁹ que proscribe la discriminación por razones de sexo, así como en el ya mencionado artículo 43 Superior, que dispone la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

Adicionalmente, la prohibición de discriminación en el ámbito laboral de las mujeres en estado de embarazo ha sido ampliamente desarrollada por numerosos instrumentos internacionales, entre los cuales se destacan el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDESC) (artículo 26), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) (artículos 20 y 24), el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC) (artículos 2° y 6°), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer –Convención de Belém do Pará– (artículos 4° y 6°) y la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (artículo 11). Así mismo, los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son un referente especialmente relevante en materia de igualdad y no discriminación de las mujeres en el empleo⁵⁰.

(iii) **La protección del derecho fundamental al mínimo vital y a la vida** se erige también en un sustento normativo de la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo, como lo ha reiterado este Tribunal⁵¹. Este derecho, como bien jurídico de máxima relevancia constitucional, implica no solo la protección de la mujer durante la etapa gestacional, sino también se extiende a la protección al ejercicio pleno de la maternidad.

De este modo, la protección de la mujer durante el embarazo también responde al valor que la Constitución le confiere a la vida en gestación, para lo cual contempla una protección específica y diferenciable de aquella que se otorga al derecho a la vida⁵². Con todo, no puede perderse de vista que, como fue establecido en la **Sentencia C-355 de 2006**, *“a pesar de su relevancia constitucional la vida no tiene el carácter de un valor o de un derecho de carácter absoluto y debe ser ponderada con los otros valores, principios y derechos constitucionales”*⁵³.

⁴⁷ Ver, entre otras, Sentencias T-221 de 2007 (Humberto Antonio Sierra Porto), T-159 de 2008 (M.P. Mauricio González Cuervo), y T-088 de 2010 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub).

⁴⁸ Sentencia C-470 de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero. En esta decisión, la Corte indicó que *“sin una protección especial del Estado a la maternidad, la igualdad entre los sexos no sería real y efectiva, y por ende la mujer no podría libremente elegir ser madre, debido a las adversas consecuencias que tal decisión tendría sobre su situación social y laboral”*.

⁴⁹ **Artículo 13.** *Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real, efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentran en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”*.

⁵⁰ En materia de igualdad en el ámbito laboral entre hombres y mujeres, conviene resaltar, entre otros, los Convenios 3, 111, 156 y 183 y la Recomendación 95 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El Convenio 183 prohíbe enfáticamente *“al empleador que despidiera a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador”*.

⁵¹ Ver, entre otras, las Sentencias C-005 de 2017 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva); SU-070 de 2013. (M.P. Alexei Julio Estrada); C-470 de 1997 (M.P. Alejandro Martínez Caballero); T-694 de 1996 (M.P. Alejandro Martínez Caballero).

⁵² Sentencia C-355 de 2006 M.P. Clara Inés Vargas Hernández y Jaime Araujo Rentería. *“Ahora bien, dentro del ordenamiento constitucional la vida tiene diferentes tratamientos normativos, pudiendo distinguirse el derecho a la vida consagrado en el artículo 11 constitucional, de la vida como bien jurídico protegido por la Constitución. El derecho a la vida supone la titularidad para su ejercicio y dicha titularidad, como la de todos los derechos está restringida a la persona humana, mientras que la protección de la vida se predica incluso respecto de quienes no han alcanzado esta condición”*.

⁵³ Sentencia C-355 de 2006 M.P. Clara Inés Vargas Hernández y Jaime Araujo Rentería. *“Conforme a lo expuesto, la vida y el derecho a la vida son fenómenos diferentes. La vida humana transcurre en distintas etapas y se manifiesta de diferentes formas, las que a su vez tienen una protección jurídica distinta. El ordenamiento jurídico, si bien es verdad, que otorga protección al nasciturus, no la otorga en el mismo grado e intensidad que a la persona humana. Tanto es ello así, que en la mayor parte de las legislaciones es mayor la sanción penal para el infanticidio o el homicidio que para el aborto. Es decir, el bien jurídico tutelado no es idéntico en estos casos y, por ello, la trascendencia jurídica de la ofensa social determina un grado de reproche diferente y una pena proporcionalmente distinta”*.



Así mismo, la **Sentencia SU-070 de 2013** señaló que *“la protección especial de la mujer en estado de gravidez deriva de los preceptos constitucionales que califican a la vida como un valor fundante del ordenamiento constitucional, especialmente el Preámbulo y los artículos 11 y 44 de la Carta Política. La vida, como se ha señalado en reiterada jurisprudencia de esta Corporación, es un bien jurídico de máxima relevancia. Por ello la mujer en estado de embarazo es también protegida en forma preferencial por el ordenamiento como gestadora de la vida que es”*⁵⁴.

Además, la prohibición de despido por causa o con ocasión del embarazo se encamina a garantizar a la mujer embarazada o lactante un ingreso que permita el goce del derecho al mínimo vital y a la salud, de forma independiente⁵⁵. En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha afirmado que la protección reforzada de la mujer embarazada estaría incompleta si no abarcara también **la protección de la maternidad**, es decir, a la mujer que ya ha culminado el período de gestación y ha dado a luz. En esa medida, dicho mandato guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia⁵⁶.

(iv) Por último, **la relevancia de la familia en el orden constitucional** es una justificación adicional de la especial protección de la mujer gestante y lactante⁵⁷.

1. En consecuencia, los fundamentos constitucionales a los cuales se ha aludido cimientan la especial protección que deben recibir las mujeres durante la gestación y la lactancia la cual, en el ámbito laboral, se materializa en el fuero de maternidad, entre otras garantías. No obstante, es preciso resaltar que los cuatro principios que sustentan la garantía del fuero de maternidad se encuentran relacionados de forma inescindible y **se han estructurado históricamente a partir de la salvaguarda del derecho a la igualdad de las mujeres** en el trabajo⁵⁸.

En efecto, la garantía de la estabilidad laboral reforzada para las mujeres en estado de embarazo o en el periodo de lactancia constituye una acción afirmativa en favor de aquellas que responde a la desventaja que afrontan, pues deben soportar los mayores costos de la reproducción y de la maternidad, los cuales tradicionalmente son asumidos únicamente por las mujeres.

Además, estas deben ausentarse temporalmente de su cargo para ejercer la maternidad, especialmente las primeras labores de cuidado de los niños recién nacidos. Ello, a su turno, representa un desincentivo para el empleador, pues la contratación de mujeres que ejerzan ambos roles simultáneamente (el de trabajadora y el reproductivo) se ha percibido por algunos como un detrimento del objetivo productivo y eficiente de una empresa. Por tanto, el ejercicio del rol reproductivo implica una desventaja para las mujeres en el mercado laboral.

2. Así, con el propósito de equilibrar las condiciones laborales entre hombres y mujeres y evitar la discriminación de aquellas, se profirió la Ley 53 de 1938⁵⁹, que fue la primera norma en Colombia en establecer la protección laboral de la mujer en estado de embarazo, al prohibir su despido por dicho motivo⁶⁰. Su objetivo era contrarrestar la desventaja en la que se encontraban las mujeres que eran despedidas por su estado de gravidez, el cual era visto en ese entonces como una incapacidad para llevar a cabo sus labores y como un costo para los

⁵⁴ Sentencia SU-070 de 2013 M.P. Alexei Julio Estrada.

⁵⁵ Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada.

⁵⁶ Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada.

⁵⁷ Sentencia C-005 de 2017. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

⁵⁸ Las consideraciones que se exponen a continuación fueron parcialmente retomadas a partir de la Sentencia T-583 de 2017 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado).

⁵⁹ Reglamentada por los Decretos 1632 de 1938, 2350 de 1938 y 953 de 1939.

⁶⁰ Ley 53 de 1938, Artículo 2. *“No podrá despedirse de su oficio a ninguna persona empleada u obrera, por motivos de embarazo o lactancia y se conservará el puesto a la que se ausente por causa de enfermedad proveniente de su estado”.*



empleadores, ya que las trabajadoras debían ausentarse del empleo para atender el parto. Lo anterior, generaba una inestabilidad laboral que ponía a la mujer en situación de indefensión en razón de los costos de la reproducción⁶¹.

Posteriormente, los Decretos 1632 de 1938 y 2350 de 1938 establecieron, respectivamente: (i) la obligación de solicitar el permiso de un inspector de trabajo para despedir a una mujer embarazada; y, (ii) en caso de no obtener dicha autorización, la presunción de que el despido se había dado por causa del embarazo. Consecutivamente, el Decreto 2663 de 1950 codificó estas disposiciones en un solo cuerpo normativo y esencialmente fueron reproducidas en el Código Sustantivo del Trabajo (en adelante, CST)⁶².

3. A continuación, el artículo 8° de la Ley 73 de 1966 determinó la nulidad del despido que el empleador efectúe durante la licencia de maternidad sin el cumplimiento de los requisitos legales. Por su parte, la Ley 50 de 1990, que también modificó el artículo 239 del CST, aumentó el periodo de licencia de maternidad a 12 semanas, extendió las protecciones para la madre y el padre adoptantes que no tuvieran esposa o compañera permanente y amplió el número de semanas de indemnización de despido por embarazo⁶³.

Luego, la Ley 1468 de 2011 reformó las normas del CST en relación con el despido de la mujer embarazada, al añadir el derecho a disfrutar del pago de las 14 semanas de descanso remunerado si la mujer no ha disfrutado su licencia de maternidad, con ciertas extensiones en casos de hijos prematuros o partos múltiples⁶⁴ y, además, se introdujeron modificaciones en la sanción, de acuerdo con el tipo de contrato.

Recientemente, la Ley 1822 de 2017 extendió la licencia de maternidad a 18 semanas y puntualizó que el despido de la mujer gestante o lactante debe contar con autorización del Ministerio del Trabajo. Igualmente, precisó algunas nociones en relación con el derecho a disfrutar del pago de la licencia de maternidad, pero mantuvo en esencia la regulación prevista anteriormente⁶⁵.

4. Por último, es pertinente resaltar que la Corte Constitucional, en sede de control abstracto de constitucionalidad, ha proferido dos decisiones particularmente relevantes sobre esta materia.

Por una parte, mediante la Sentencia **C-470 de 1997**⁶⁶, la Corte Constitucional declaró la exequibilidad del artículo 239 del CST en el entendido de que carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario del trabajo competente, quien debe verificar si existe justa causa probada para el despido⁶⁷. Por otra, a través de la **Sentencia C-005 de 2017**⁶⁸ se condicionó la constitucionalidad de los numerales 1° del artículo 239 y 1° del artículo 240 del CST. En este caso, se extendió la prohibición de despido y la exigencia

⁶¹ Ramírez Bustamante, Natalia, *¿Poder o desventaja? El derecho de las mujeres a no ser despedidas durante el embarazo: Análisis legislativo y jurisprudencial de la protección a la mujer durante el embarazo 1938-2008*, 2008.

⁶² El Código Sustantivo del Trabajo compila los Decretos 2663 y 3743 de 1950 y 905 de 1951.

⁶³ Ley 50 de 1990, artículo 35 que modifica el artículo 239 del CST. "3. La trabajadora despedida sin autorización de las autoridades tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, el pago de las (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo, si no lo ha tomado".

⁶⁴ Ley 1468 de 2011, artículo 4° que adiciona un numeral al artículo 239 del CST. "4. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término".

⁶⁵ Ley 1822 de 2017, artículo 2 que modifica el artículo 239 del CST en los siguientes apartes: Adiciona al numeral primero "1. 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 "4. En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término".

⁶⁶ M.P. Alejandro Martínez Caballero

⁶⁷ Sentencia C-470 de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

⁶⁸ M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.



de permiso para llevarlo a cabo 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 aquel⁶⁹.

5. Como se evidencia a partir del anterior recuento normativo, la estabilidad laboral reforzada para las trabajadoras en estado de gestación es una respuesta a la discriminación histórica que han afrontado las mujeres en el ámbito laboral, quienes fueron y aún son despedidas por causa del embarazo. Así, en razón de la situación de desventaja histórica a la que ha sido sometida la mujer trabajadora –el despido en razón del embarazo–⁷⁰, el fuero de maternidad se encamina a potenciar su estabilidad en el trabajo y su posibilidad de permanecer en la fuerza laboral cuando ejerce su rol reproductivo.

El contenido de la protección del fuero de maternidad y las reglas generales aplicables a dicha garantía.

De conformidad con lo expuesto en el acápite precedente, desde 1938 se han previsto medidas encaminadas a la promoción de la igualdad de las mujeres trabajadoras, las cuales han derivado en un **fuero de maternidad** (concepto que, por supuesto, incluye al fuero de lactancia) cuyo grado de protección se ha incrementado progresivamente, en cumplimiento de los mandatos de la Constitución Política. Así, el fuero de maternidad es una regulación legal que materializa el mandato de igualdad y la especial protección a la mujer embarazada de los cuales se deriva el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

En la actualidad, el fuero de maternidad se encuentra previsto primordialmente en los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales contienen distintas medidas de protección:

(i) El numeral 1° del artículo 239 del CST impone una **prohibición general de despido a las mujeres** por motivo de embarazo o lactancia y precisa que dicha desvinculación únicamente puede realizarse con *“la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa”*;

(ii) En consonancia con la norma anterior, el artículo 240 del CST dispone que, para que sea legal el despido de una trabajadora durante el período de embarazo *“o los tres meses 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. Así mismo, este permiso de desvinculación sólo puede concederse en virtud de una de las justas causas enumeradas en los artículos 62 y 63 del CST⁷¹.

(iii) El numeral 2° del artículo 239 del CST establece una **presunción**, de conformidad con la cual se entiende que el despido efectuado dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto **tuvo como motivo o causa el embarazo o la lactancia**.

(iv) El numeral 3° del artículo 239 del CST prevé una **indemnización por despido sin autorización del Ministerio del Trabajo** (o del alcalde municipal según el caso), la cual es independiente de los salarios y prestaciones a los cuales tiene derecho la trabajadora de acuerdo con el contrato de trabajo⁷².

(v) El numeral 4° del artículo 239 del CST indica que, si la mujer trabajadora no ha disfrutado del descanso remunerado que corresponde a su licencia de maternidad, *“tendrá derecho al*

⁶⁹ Sentencia C-005 de 2017. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

⁷⁰ Sentencia C-470 de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

⁷¹ Dicha disposición añade que, *“antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes”*.

⁷² Dicha indemnización corresponde a *“60 días de trabajo”*.



pago de las semanas que no gozó de licencia". En otras palabras, cuando por alguna "razón excepcional" exista alguna interrupción total o parcial del período de descanso remunerado al cual tiene derecho, **se debe efectuar el pago correspondiente a la licencia de maternidad** durante dicho término⁷³.

(vi) Finalmente, el artículo 241 del CST impone la obligación para el empleador de mantener vinculada a la trabajadora que disfruta de los descansos remunerados contemplados en dicho capítulo (licencia de maternidad, lactancia y descanso remunerado en caso de aborto). Además, **sanciona con la ineficacia** "el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos", es decir, en los descansos remunerados anteriormente mencionados.

De este modo, la regulación legal del fuero de maternidad contempla varias medidas orientadas a garantizar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres. No obstante, la Sala estima necesario llevar a cabo dos precisiones sobre esta materia.

En primer lugar, que el fuero de maternidad no constituye una "patente de corso" para mantenerse en el empleo, en la medida en que, cuando exista una justa causa de terminación del contrato, la trabajadora puede ser desvinculada siempre y cuando medie autorización del inspector del Trabajo o del alcalde municipal. Así las cosas, no se trata de una prohibición absoluta de terminación del contrato, sino que debido a las particulares condiciones de la mujer gestante o lactante, se impone una formalidad adicional, consistente en el requisito de acudir al Ministerio del Trabajo.

En segundo lugar, es importante señalar que el fuero de maternidad se extiende desde el momento en que la trabajadora se encuentra en estado de gestación **hasta que culmina el período de lactancia** previsto en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo. Así lo ha precisado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que ha distinguido entre la presunción de desvinculación en razón del embarazo (prevista en el numeral 1° del artículo 239 del CST) y la extensión de la garantía de ineficacia del despido (contenida en el artículo 241 del CST)⁷⁴.

En tal sentido, la presunción de que la terminación del contrato se debió al estado de gravidez únicamente es aplicable en el período de gestación y dentro de los cuatro meses posteriores al parto. No obstante, ello no quiere decir que el empleador pueda desvincular injustamente a una trabajadora al inicio del quinto mes posterior al parto, cuando ha culminado el término de su licencia de maternidad. Por el contrario, lo que ocurre es que desaparece la presunción de que el despido fue motivado en el embarazo.

De este modo, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia explicó que "en el segundo trimestre posterior al parto, y por efecto del uso de los períodos de descanso por lactancia, **permanece vigente la protección a la trabajadora lactante**, pero la distribución de la carga de la prueba para acreditar el móvil del despido se rige por la fórmula ecuménica del artículo 177 del CPC (...), hoy prevista por el artículo 167 del CGP"⁷⁵. En esta medida, se aplica la regla general según la cual incumbe al demandante probar aquello que alega.

Por tanto, aunque la presunción según la cual la terminación del contrato se debió a la condición de gestante culmina transcurrido el cuarto mes posterior al parto, la protección a la

⁷³ Véase también el artículo 243 del CST.

⁷⁴ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia de 10 de mayo de 2017. M.P. Jorge Luis Quiroz Alemán. SL7363-2017. Rad. 45297; Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia de 10 de mayo de 2017. M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas. SL4280-2017. Rad. 49165.

⁷⁵ Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia de 10 de mayo de 2017. M.P. Jorge Luis Quiroz Alemán. SL7363-2017. Rad. 45297; Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia de 10 de mayo de 2017. M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas. SL4280-2017. Rad. 49165.



trabajadora lactante se mantiene. Así, durante las semanas siguientes a dicho período, mientras la trabajadora goce de su licencia de maternidad (que asciende a 18 semanas en total) y en el término de la lactancia, se conserva la garantía de estabilidad laboral reforzada **en los términos del artículo 241 del CST**, pese a que no es aplicable la presunción de despido por causa del embarazo.

En consecuencia, el fuero de maternidad desarrolla el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes y se compone de varias medidas de protección que, aunque diferenciadas, son complementarias y corresponden al propósito de garantizar que no se excluya a las mujeres del mercado laboral en razón del proceso de gestación.

La Sentencia SU-070 de 2013. El precedente vinculante en materia de protección laboral reforzada a las mujeres embarazadas.

Debido a la existencia de una considerable dispersión de posturas jurisprudenciales en relación con el alcance de la protección del embarazo y la maternidad derivada de la estabilidad laboral reforzada, la Corte Constitucional profirió la **Sentencia SU-070 de 2013**⁷⁶, a través de la cual unificó los criterios que sostuvieron las distintas Salas de Revisión de la Corte y sistematizó las pautas normativas aplicables al asunto. En este sentido, la Sala Plena estableció dos reglas principales en relación con esta materia:

(i) La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo **procede cuando se demuestre**, sin ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente⁷⁷:

(a) La existencia de una relación laboral o de prestación y;

(b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación.

(ii) No obstante, el **alcance de la protección** se debe determinar a partir de dos factores:

(a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador; y

(b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada⁷⁸.

En otras palabras, se configura el derecho a la estabilidad laboral reforzada siempre que se demuestre el estado de embarazo de la trabajadora desvinculada durante la vigencia del contrato laboral, pero el grado de protección judicial derivada del fuero de maternidad y lactancia dependerá de si el empleador conocía del estado de gestación de la trabajadora y de la modalidad del contrato laboral en el cual se hallaba vinculada, pues se trata de proteger el derecho a la igualdad de la mujer gestante y garantizar la no discriminación por esa causa.

De este modo, pueden existir distintos tipos de medidas entre las cuales se encuentran: (i) el reintegro de la trabajadora; (ii) el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir; (iii) las indemnizaciones previstas en el CST; (iv) la obligación de reconocer las cotizaciones durante el período de gestación y hasta que la empleada tenga derecho a la licencia de maternidad, entre otras.

⁷⁶ Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada.

⁷⁷ Sentencia T-350 de 2016. M.P. María Victoria Calle Correa; Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada; Sentencia T-1000 de 2010. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

⁷⁸ Sentencia T-102 de 2016. M.P. María Victoria Calle Correa; Sentencia T-238 de 2015. M.P. Martha Victoria SÁCHICA Méndez; Sentencia T-148 de 2014. M.P. Mauricio González Cuervo; Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada.



Sobre el particular, cabe resaltar que la Corte Constitucional ha establecido que la protección a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres se concreta, en principio, mediante el reintegro o la renovación del contrato de trabajo (según el caso). No obstante, también ha señalado que la salvaguarda de la alternativa laboral de las mujeres gestantes y lactantes también se protege *“desde la óptica de la garantía de los medios económicos necesarios para afrontar tanto el embarazo como la manutención del(a) recién nacido(a)”*⁷⁹.

Por consiguiente, *“cuando es improcedente el reintegro o la renovación, resulta viable la modalidad de protección consistente en reconocer las cotizaciones respectivas a seguridad social, después de la cesación de la relación laboral o el contrato y hasta el momento en que la mujer acceda a la prestación económica de la licencia de maternidad”*⁸⁰.

IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA RESPECTO DE ACREENCIAS LABORALES INCIERTAS Y DISCUTIBLES⁸¹

En el área del derecho laboral y de la seguridad social existen dos tipos de derechos: los inciertos y discutibles, y los ciertos e indiscutibles. Para determinar cuáles son los elementos que distinguen a estos últimos, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia del 08 de junio de 2011, radicado No. 3515, precisó lo siguiente:

“el carácter de cierto e indiscutible de un derecho laboral, que impide que sea materia de una transacción o de una conciliación, surge del cumplimiento de los supuestos de hecho o de las condiciones establecidas en la norma jurídica que lo consagra un derecho será cierto, real e innegable, cuando no haya duda sobre la existencia de los hechos que le dan origen y exista certeza de que no hay ningún elemento que impida su configuración o su exigibilidad.”

En este orden de ideas, un derecho es cierto e indiscutible cuando está incorporado al patrimonio de un sujeto y haya certeza sobre su dimensión, es decir, cuando hayan operado los supuestos de hecho de la norma que lo consagra, así no se haya configurado aún la consecuencia jurídica de la misma. Por el contrario, un derecho es incierto y discutible cuando (i) los hechos no son claros; (ii) la norma que lo prevé es ambigua o admite varias interpretaciones, o (iii) su origen está supeditado al cumplimiento de un plazo o condición y existe una circunstancia que impide su nacimiento o exigibilidad.

La Corte Constitucional ha sostenido que por regla general la liquidación y pago de acreencias laborales escapa del ámbito propio de la acción de tutela, y solo de manera excepcional, se ha admitido su procedencia ante la falta de idoneidad del medio de defensa ordinario. No obstante, en cualquier caso, resulta indispensable el carácter cierto e indiscutible de las acreencias laborales que se reclaman, pues de ahí surge precisamente la transgresión de los derechos fundamentales cuya protección se solicita⁸²:

*“El juez de tutela no puede ordenar el pago de un derecho incierto y discutible, pues aquello escapa de la órbita constitucional para radicarse en una discusión de rango legal que debe resolverse en la jurisdicción competente. **En este orden de ideas, la acción de tutela sólo procede para el pago de derechos económicos, cuyo carácter cierto e indiscutible evidencia la trasgresión de derechos fundamentales.**”*⁸³

Lo anterior encuentra su fundamento en que en el ámbito de las relaciones laborales, la procedencia excepcional de la acción de tutela surge del desconocimiento de los principios que

⁷⁹ Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada.

⁸⁰ Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada.

⁸¹ Sentencia T-040 de 2018. Corte Constitucional. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

⁸² Sentencia T-001 de 1997. M.P. José Gregorio Hernández Galindo. Reiterada en las sentencias SU-995 de 1999, M.P. Carlos Gaviria Díaz y T-1983 de 2000, M.P. Alejandro Martínez Caballero.

⁸³ Sentencia T-1983 de 2000. M.P. Alejandro Martínez Caballero.



desde el punto de vista constitucional rodean la actividad laboral, esto es, aquellos consagrados en el artículo 53 Superior⁸⁴, como la remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, la irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales y la garantía del derecho la seguridad social, entre otros⁸⁵.

Teniendo en cuenta que la acción de tutela se invoca con el objetivo de superar en forma pronta y eficaz la vulneración incoada, para que el juez constitucional pueda impartir órdenes de protección dirigidas a materializar las garantías fundamentales involucradas, resulta primordial la certeza y carácter indiscutible de las acreencias laborales con las que se lograría la realización efectiva de dichos derechos. De manera más concreta, la jurisprudencia ha establecido que la protección de derechos fundamentales que dependen del cumplimiento de obligaciones laborales, requiere que se trate de derechos indiscutibles reconocidos por el empleador y que sean ordenados por las normas laborales o declarados por medio de providencias judiciales en firme⁸⁶.

Ahora bien, lo anterior de ninguna manera significa que quien reclame la existencia de acreencias laborales inciertas y discutibles no pueda acudir a las vías ordinarias para obtener su declaración, pues lo que se busca es precisamente que todas aquellas controversias carentes de incidencia constitucional, debido a su ausencia de definición plena, quedan sometidas al escrutinio del juez laboral⁸⁷. En **sentencia T-1496 de 2000**⁸⁸, la Corte sintetizó las reglas que la jurisprudencia había decantado para determinar la procedencia excepcional de la acción de tutela para la reclamación de acreencias laborales:

“ (...) la Corte ha señalado que una controversia laboral puede someterse a juicio de tutela, desplazando el medio ordinario de defensa cuando se reúnan las siguientes condiciones: (1) que el problema que se debate sea de naturaleza constitucional, es decir, que pueda implicar la violación de derechos fundamentales de alguna de las partes de la relación laboral, puesto que si lo que se discute es la violación de derechos de rango legal o convencional, su conocimiento corresponderá exclusivamente al juez laboral; (2) que la vulneración del derecho fundamental se encuentre probada o no sea indispensable un amplio y detallado análisis probatorio, ya que si para la solución del asunto es necesaria una amplia controversia judicial, el interesado debe acudir a la jurisdicción ordinaria pues dicho debate escapa de las atribuciones del juez constitucional y (3) que el mecanismo alternativo de defensa sea insuficiente para proteger íntegramente los derechos fundamentales amenazados o vulnerados y no resulte adecuado para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable de carácter iusfundamental.”

En esa medida, mientras las controversias que recaen sobre derechos ciertos e indiscutibles pueden ser tramitadas ante la jurisdicción constitucional, a condición que se cumplan los requisitos de inmediatez y subsidiariedad, las que giran en torno a la declaración de derechos inciertos y discutibles deben discutirse en la jurisdicción ordinaria. Lo anterior en razón a que mientras los primeros constituyen una garantía para las personas cuya renuncia implica una vulneración a sus derechos fundamentales, los segundos, al tener un carácter transable y renunciante, implican una dimensión prestacional o económica que, como se dijo con anterioridad, compete resolverlos al juez laboral.

⁸⁴ Ibid.

⁸⁵ “Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

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.”

⁸⁶ Sentencia SU-995 de 1999. M.P. Carlos Gaviria Díaz.

⁸⁷ Sentencia T-194 de 2003. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

⁸⁸ M.P. Martha Victoria Sánchez Méndez.



LA CARGA DE LA PRUEBA EN EL TRÁMITE DE TUTELA

De conformidad con el artículo 14 del Decreto 2591 de 1991, la tutela es un mecanismo informal, lo que significa que simplemente se exige que en la solicitud se exprese (i) la acción o la omisión que la motiva, (ii) el derecho que se considera violado o amenazado, (iii) el nombre de quien es autor de la amenaza o agravio, y (iv) la descripción de las demás circunstancias relevantes para decidir la solicitud.

La jurisprudencia constitucional ha establecido que, en principio, la informalidad de la acción de tutela y el hecho de que el actor no tenga que probar que es titular de los derechos fundamentales reconocidos por la Carta Política, no lo exoneran de demostrar los hechos en los que basa sus pretensiones. En efecto, la Corte ha sostenido que quien pretende la protección judicial de un derecho fundamental debe demostrar los supuestos fácticos en que funda su pretensión.⁸⁹

Del mismo modo, esta Corporación ha establecido que el amparo es procedente cuando existe el hecho cierto, indiscutible y probado de la violación o amenaza del derecho fundamental alegado por quien la ejerce. Por consiguiente, el juez no puede conceder la protección solicitada simplemente con fundamento en las afirmaciones del demandante, y si los hechos alegados no se prueban de modo claro y convincente, el juez debe negar la tutela, pues ésta carece de justificación.⁹⁰

En ese orden de ideas, la Corte ha señalado que la decisión judicial *“no puede ser adoptada con base en el presentimiento, la imaginación o el deseo, sino que ha de obedecer a su certidumbre sobre si en efecto ha sido violado o está amenazado un derecho fundamental, si acontece lo contrario, o si en el caso particular es improcedente la tutela.”*⁹¹

CASO CONCRETO

Buscan los impugnantes, que se revoque el fallo de primera instancia y como consecuencia de ello, se les amparen la totalidad de los derechos fundamentales invocados, ordenándole a la accionada, que en un término máximo de 48 horas luego de notificado el fallo de tutela, les cancele los salarios adeudados e intereses de cesantías, y además se le prevenga a la pasiva, que en lo sucesivo cancele los salarios de manera cumplida y en iguales condiciones a todos sus trabajadores.

Lo anterior, al considerar la apoderada judicial de los accionantes que se encuentra probada la causación de un perjuicio irremediable, con la mora del empleador en el pago de salarios, al constituir éste, su único medio de subsistencia, premisa fáctica expuesta en la demanda, que fue complementada en el escrito de impugnación, en el cual aduce que sus prohijados, en la actualidad acuden a la ayuda de familiares y amigos cercanos para solventar sus necesidades apremiantes.

Es así como, previo a resolver el asunto, se hace necesario esclarecer, si se cumplen los requisitos de procedencia, para poder luego estudiar el fondo de la presente acción constitucional.

Subsidiariedad

El artículo 86 de la Constitución dispone que *“Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus*

⁸⁹ Ver sentencia T-864 de 1999. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

⁹⁰ Sentencia T-298 de 1993. M. P. José Gregorio Hernández Galindo.

⁹¹ Sentencia T-264 de 1993; M.P. José Gregorio Hernández Galindo.



derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública”. Sin embargo, “Esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”.

Por su parte, el artículo 6° del Decreto 2591 de 1991 prescribe que la procedencia de la acción de tutela deberá ser apreciada en concreto, considerando (a) su eficacia y (b) las circunstancias del accionante.

En la sentencia de unificación SU-355 de 2015, la Corte Constitucional unificó su jurisprudencia respecto del requisito de subsidiariedad, concluyendo que éste, hace referencia a dos reglas: (i) *regla de exclusión de procedencia* y (ii) *regla de procedencia transitoria*.

Así, por regla general, (i) **cuando el ciudadano cuenta con otros mecanismos de defensa judicial idóneos para resolver las cuestiones planteadas y no se configura un perjuicio irremediable, la acción de tutela es improcedente**; (ii) cuando el accionante no cuenta con otros mecanismos judiciales idóneos y eficaces, las órdenes del juez de tutela son definitivas; y (iii) excepcionalmente, cuando el afectado dispone de otros mecanismos de defensa judicial idóneos y eficaces, pero la actuación del juez sea necesaria, para evitar la consumación de un perjuicio irremediable, el juez de tutela podrá dar órdenes transitorias que brinden protección al derecho fundamental hasta tanto el juez ordinario o la autoridad competente se pronuncie sobre las pretensiones. Lo anterior, sin perjuicio de que, en el análisis de casos concretos, el juez constitucional establezca las subreglas pertinentes acorde con la jurisprudencia constitucional⁹².

En la sentencia T-514 de 2003⁹³, la Corte Constitucional hizo algunas precisiones acerca de la importancia del presupuesto de subsidiariedad en el trámite de la acción de tutela, al respecto dijo la Corte:

“Para la Corte es claro que la paulatina sustitución de los mecanismos ordinarios de protección de derechos y de solución de controversias por el uso indiscriminado e irresponsable de la acción de tutela entraña (i) que se desfigure el papel institucional de la acción de tutela como mecanismo subsidiario para la protección de los derechos fundamentales, (ii) que se niegue el papel primordial que debe cumplir el juez ordinario en idéntica tarea, como quiera que es sobre todo éste quien tiene el deber constitucional de garantizar el principio de eficacia de los derechos fundamentales (artículo 2 Superior)⁹⁴ y (iii) que se abran las puertas para desconocer el derecho al debido proceso de las partes en contienda, mediante el desplazamiento de la garantía reforzada en qué consisten los procedimientos ordinarios ante la subversión del juez natural (juez especializado) y la transformación de los procesos ordinarios que son por regla general procesos de conocimiento (no sumarios)”.

Por consiguiente, acorde con lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1991, pese a la existencia de mecanismos ordinarios de defensa judicial, la acción de tutela puede ser procedente excepcionalmente cuando sea necesaria la actuación del juez de tutela, en principio, con el fin de evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, el cual podía configurarse por:

⁹² Ver sentencia T-308/16.

⁹³ Reiterada en las sentencias T-046/09, T-415/10 y T-234/15, entre otras.

⁹⁴ Ver sentencia T-249/02.



Afectación del derecho al mínimo vital:

Al respecto, ha dicho la Corte Constitucional, que el perjuicio irremediable se caracteriza por (i) **la inminencia del daño**, es decir, que se trate de una amenaza, de un mal irreparable que está pronto a suceder; (ii) *la gravedad*, que implica que el daño o menoscabo material o moral del haber jurídico de la persona que pueda ocurrir sea de gran intensidad, (iii) *la urgencia*, que exige la adopción de medidas prontas o inmediatas para conjurar la amenaza, y (iv) *la imposterabilidad de la tutela*, que exige la necesidad de recurrir al amparo como mecanismo expedito y necesario de protección de derechos fundamentales⁹⁵.

La Corte Constitucional ha señalado, que para la comprobación de la inminencia de un perjuicio irremediable que justifique la procedencia de la acción de tutela, se deben observar criterios como (i) **la edad de la persona, por ser sujeto de especial protección en el caso de las personas de la tercera edad**; (ii) **el estado de salud del solicitante y su familia**; y (iii) **las condiciones económicas del peticionario del amparo**⁹⁶ o de **las personas obligadas a acudir a su auxilio**. En estos eventos, debe mencionarse que **la Corte ha exigido que se haya desplegado cierta actividad procesal administrativa mínima por parte del interesado**⁹⁷.

Reiterando lo dispuesto en la sentencia T-199 de 2016, el mínimo vital es concebido en la jurisprudencia constitucional como “*un derecho fundamental que tiene como característica ser cualitativo, por lo que supone que cada quien viva de acuerdo al estatus adquirido durante su vida. Sin embargo, esto no significa que cualquier variación en los ingresos implique necesariamente una vulneración de este derecho. Por el contrario, existe una carga soportable para cada persona, que es mayor entre mejor haya sido la situación económica de cada quien. Por esto, entre mayor sea el estatus socioeconómico, es más difícil que variaciones económicas afecten el mínimo vital y, por ende, la vida digna*”⁹⁸ (negritas no originales).

En concordancia con lo anterior, el artículo 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos estipula el derecho de toda persona a una subsistencia digna en los siguientes términos: “(...) *Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial [-que no exclusivamente-], la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios* (...)”. Lo anterior, también se denotó en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁹⁹, que estableció en el artículo 7, así como en el 11, el derecho de toda persona a contar con unas “*condiciones de existencia dignas* (...)”, al igual que el derecho a “(...) *un nivel de vida adecuado* (...) y a una mejora continua de las condiciones de existencia (...)”. En el mismo sentido también debe tenerse en cuenta el artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador)¹⁰⁰, que establece el derecho a “(...) *una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias* (...)”.

Ahora bien, en la presente acción de tutela, no es punto de discusión, que entre la accionada y los accionantes **CARLOS MARIO CASTAÑEDA HERNÁNDEZ, YANILEIDY CALERO CORREA, ZEUDY PAOLA MENDOZA CERVANTES Y KAROL JULIANA FLOREZ LEÓN**, se encuentran atados en la actualidad por una relación laboral, ni que el accionante **RONALD**

⁹⁵ Ver sentencia T-309/10.

⁹⁶ Al respecto, consultar las sentencias T-229/06, T-935/06, T-376/07, T-529/07, T-607/07, T-652/07, T-762/08 y T-881/10 y T-716/13.

⁹⁷ Ver sentencia T-881/10.

⁹⁸ Sentencia T-184/09.

⁹⁹ Aprobado mediante la Ley 74 de 1968.

¹⁰⁰ Aprobado mediante la Ley 319 de 1996.



JOSÉ CAMAÑO ORTEGA, estuvo vinculado laboralmente a la accionada hasta el día 16 de febrero del año 2021 cuando presentó su renuncia.

Tampoco es punto de discusión, que la accionada ha incumplido las obligaciones que la Ley le impone como empleador y adeuda acreencias laborales a los accionantes, sin embargo, no se tiene claridad acerca de que acreencias como tal son las adeudadas, por cuanto nos las acepta expresamente y solo se cuenta con el dicho de los actores, conforme el cual, les adeuda salarios desde el mes de diciembre del año 2020, enero y febrero de 2021 e intereses de cesantías.

Para probar su dicho, los accionantes a excepción de la señora **ZEUDY PAOLA MENDOZA CERVANTES**, allegaron con la demanda de tutela, derechos de petición presentados por cada uno de ellos a la accionada en febrero del año 2021, en que solicitaban el pago de salarios adeudados desde diciembre, intereses de cesantías e intereses de moratorios por el no pago de dichos emolumentos.

Así las cosas, pasa esta funcionaria judicial a efectuar una descripción sucinta de la situación fáctica de cada uno de los actores, en aras de determinar, si como lo estableció el Juez de instancia, no se encuentra acreditada la causación de un perjuicio irremediable, en el caso de marras.

RONALD JOSÉ CAMAÑO ORTEGA:

- Fue empleado de la empresa accionada.
- Renunció ante la mora del empleador en el pago de salarios desde diciembre del año 2020 a febrero 16 del año 2021 e intereses de cesantías del año 2020.
- No aportó prueba alguna de obligaciones a su cargo.
- No afirma ser padre cabeza de familia.
- No manifiesta ser desempleado.
- No se trata de una persona enferma o inválida.
- Cuenta con la ayuda de familiares y amigos cercanos para su subsistencia.
- En caso de estar desempleado, puede solicitar los subsidios y prestaciones asistenciales que brinda el Estado a personas en su situación.
- No alega, ni demuestra que se le haya negado la atención en salud.

CARLOS MARIO CASTAÑEDA HERNÁNDEZ:

- Es el Tesorero de la empresa accionada.
- Allegó correos electrónicos en los que aparentemente se hacen pagos de la empresa accionada, obtenido a través de su cargo como tesorero.
- No aportó prueba alguna de obligaciones a su cargo.
- No afirma ser padre cabeza de familia.
- No se trata de una persona enferma o inválida.
- Cuenta con la ayuda de familiares y amigos cercanos para su subsistencia.
- No alega, ni demuestra que se le haya negado la atención en salud.

YANILEIDY CALERO CORREA:

- Es la líder de nefroprotección del Departamento del Magdalena en la empresa accionada.
- No prueba estar embarazada, dado que la historia clínica que allega de “Centros Médicos Colmédica”, no tiene su nombre. Y en todo caso, no alega falta de atención en servicios de salud.
- Es madre de un niño de 3 años de edad con Síndrome de espectro autista.



- Su hijo cuenta con Medicina Prepagada Colmedica.
- Su hijo esta registrado por el padre.
- No aportó prueba alguna de obligaciones a su cargo.
- No alega, ni prueba la calidad de madre soltera cabeza de hogar, al punto que alega estar embarazada.
- Cuenta con la ayuda de familiares y amigos cercanos para su subsistencia.
- No alega, ni demuestra que se le haya negado la atención en salud.

ZEUDY PAOLA MENDOZA CERVANTES:

- Es madre de 2 niños menores de edad, uno de 9 años de edad y otro de 2 meses de nacido.
- Aporta documento en el cual se le concede licencia de maternidad por 126 días por parte de la “Clínica La Merced” (del 2 de marzo al 5 de julio de 2021)
- Su hijo mayor, está registrado por el padre.
- No aportó prueba alguna de obligaciones a su cargo.
- No alega, ni prueba la calidad de madre soltera cabeza de hogar
- Cuenta con la ayuda de familiares y amigos cercanos para su subsistencia.
- Se le ha garantizado su atención en salud.

KAROL JULIANA FLOREZ LEÓN:

- Es empleada de la empresa accionada.
- Allegó pantallazos de unas conversaciones vía WhatsApp que nada demuestran.
- No aportó prueba alguna de obligaciones a su cargo, por cuanto el pantallazo del mensaje de cobro de Movistar no indica que sea suyo.
- No afirma ser madre cabeza de familia.
- No se trata de una persona enferma o inválida.
- Cuenta con la ayuda de familiares y amigos cercanos para su subsistencia.
- No alega, ni demuestra que se le haya negado la atención en salud.

Lo anterior, pone de presente que ninguno de los accionantes ha probado en el plenario encontrarse en una situación de debilidad manifiesta, ni mucho menos la causación de un perjuicio irremediable, que desplace el proceso ordinario laboral como mecanismo de defensa judicial creado por el ordenamiento jurídico para tratar las controversias que se den entre trabajadores y empleadores respecto del incumplimiento de obligaciones, además de otras temáticas.

Y es que el reclamo de salarios y prestaciones sociales e indemnizaciones, no deja de ser un tema económico ajeno a la acción de tutela, a menos que se demuestre que la interposición de la misma, se utiliza de forma subsidiaria para evitar la causación de un perjuicio irremediable, que queda desvirtuado en el caso de marras, al aducirse que los accionantes cuentan con el apoyo de familiares y amigos cercanos para su subsistencia, y no haberse alegado ni probado la calidad de padres o madres cabeza de familia, por cuanto ninguna anotación se efectuó en la demanda sobre ello, omitiendo explicar a esta operadora judicial el papel de los padres en el hogar de quienes ostentan la calidad de madres, dado que muy convenientemente omitieron hacer alguna afirmación sobre el particular.

De igual manera, desconoce esta funcionaria judicial, si los accionantes viven en casa propia o arrendada, si tienen a su cargo el pago de servicios u obligaciones bancarias, por cuanto no allegaron al plenario contrato de arriendo, ni facturas de servicios o bancarias de obligación alguna a su nombre.



Además, como se dijo anteriormente, el señor **RONALD JOSÉ CAMAÑO ORTEGA** que fue quien decidió renunciar a su cargo, puede acceder a los programas asistenciales y económicos que brinda el Estado para desempleados, en caso de estarlo, lo cual en ningún momento manifestó al Despacho, sin que pueda deducirse de la renuncia que lo está.

Por otro lado, si bien las señoras **YANILEIDY CALERO CORREA** y **ZEUDY PAOLA MENDOZA CERVANTES**, acreditaron ser madres de menores de edad, ellas no han sido despedidas, conservan sus empleos, por lo que la estabilidad laboral reforzada que alega su apoderada no posee sustento jurídico, dado que lo que afrontan es un incumplimiento en el pago de acreencias laborales por parte del empleador, que en el momento esta siendo cubierto por sus familiares y amigos cercanos, y que debe ser discernido ante el Juez Laboral.

Y es que, si vamos al caso puntual de la señora **ZEUDY PAOLA MENDOZA CERVANTES**, en ninguno de los apartes de la demanda se dijo que no se le haya prestado la atención en salud para dar a luz a su hijo, ni mucho menos, que se le haya negado la licencia de maternidad a que tiene derecho y su pago, punto importante, que ni siquiera fue tocado por la actora, y por el contrario de los documentos que aporta provenientes de la Clínica La Merced se tiene que le fue reconocida licencia de maternidad por el término de 126 días, la que como bien sabemos es una prestación económica que está a cargo de las EPS SURA a la cual se encuentre afiliada, y que según se desprende corre hasta el mes de julio de 2021, es decir, que en estos momentos cuenta con dicha cobertura económica y en salud para ella y sus hijos.

Luego entonces, la parte actora ha resultado inferior a la carga probatoria que le correspondía, porque si bien el Juez de Tutela puede indagar y desplegar la actividad probatoria en búsqueda de garantizar los derechos fundamentales a las partes, ello no exime a los petentes de brindarle las razones necesarias para hacerlo, lo cual en gran medida depende de la sinceridad y relato detallado de las situaciones que consideran da lugar a la obligación, situación que la profesional del derecho que representó a los accionantes, limitó a la mora en el pago de salario y prestaciones, dejando de lado la actividad probatoria que demostrase que el no pago de dichos emolumentos afectaba de forma impostergable sus derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, honra, igualdad, seguridad social y estabilidad laboral reforzada.

Conviene precisar que si los accionantes han sido objeto de discriminación frente a sus compañeros de trabajo, respecto de los pagos recibidos y puestos de trabajo desde los cuales desempeñan sus cargos, dicha controversia tampoco es competencia del Juez Constitucional, dado que corresponde al Juez ordinario laboral, aunado a que ello tampoco quedó acreditado en el trámite de esta acción.

Corolario de lo anterior, esta funcionaria judicial, encuentra acertada totalmente la decisión adoptada por el A-quo, por lo que confirmará la misma, en todas sus partes.

No obstante, adicionará la sentencia de tutela proferida por el Juzgado Segundo de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla el día 24 de marzo del año 2021 en el sentido de ordenar oficiar al **MINISTERIO DE TRABAJO – SECCIONAL ATLÁNTICO** para que investigue la conducta de la accionada **UNIDAD DE SERVICIOS DE SALUD ESTRATEGICOS RELACIONADO S.A.S. USSER S.A.S.** en el cumplimiento de las obligaciones que le asigna la Ley como empleador y se adopten las medidas pertinentes.



En mérito de lo expuesto, **JUZGADO ONCE LABORAL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA**, en nombre de la Republica de Colombia y por autoridades de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFÍRMESE en todas sus partes la sentencia proferida el día 24 de marzo del año 2020 por el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Barranquilla, dentro de la acción de tutela de la referencia, conforme a lo motivado.

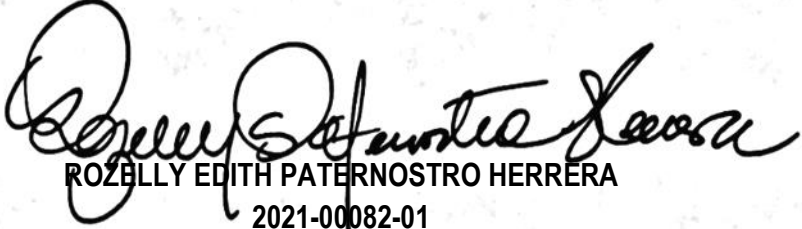
SEGUNDO: ADICIÓNENSE la sentencia de primera instancia, en el sentido de **ORDENAR OFICIAR** al **MINISTERIO DE TRABAJO – SECCIONAL ATLÁNTICO** para que investigue la conducta de la accionada **UNIDAD DE SERVICIOS DE SALUD ESTRATEGICOS RELACIONADO S.A.S. USSER S.A.S.** en el cumplimiento de las obligaciones que le asigna la Ley como empleador y se adopten las medidas pertinentes.

TERCERO: NOTIFIQUESE la decisión a las partes y al Ministerio Público, en la forma más eficaz.

CUARTO: Oportunamente remítase a la Corte Constitucional, para su eventual revisión.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.

LA JUEZ,



ROZELLY EDITH PATERNOSTRO HERRERA
2021-00082-01