



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE SOLEDAD ATLÁNTICO

Soledad, doce (12) de Julio de dos mil veintitrés (2023)

Sentencia de 2º Instancia

Referencia

Clase de acción: Tutela
Demandante: VIVIANA SILVERA POLO.
Demandado: DINATEL GROUPS SAS
DINAMIK GROUP SAS
Radicado: 08758-41-89-002-2023-00336-00 (CUI2023-004)

Corresponde al despacho pronunciarse sobre la impugnación instaurada por la parte accionante contra la sentencia de fecha veinticuatro (24) de mayo de dos mil veintitrés (2023), por medio de la cual el Juzgado Segundo De Pequeñas Causas Y Competencia Múltiple Circuito Judicial De Soledad (Atlántico), declaró improcedente la acción de tutela.

I. ANTECEDENTES

La actora, actuando en nombre propio, presentó acción de tutela contra DINATEL GROUPS SAS y DINAMIK GROUP SAS, a fin de que se le amparen sus derechos fundamentales elevando las siguientes,

II. PRETENSIONES

“... solicito como medida provisional preventiva: se le ordene a la EMPRESA DYNAMIK GROUP S.A.S NIT 901.373.286-8 representada legalmente por la señora Paula Parga Rico Cc N° 55230219, o quien haga sus veces, que de manera inmediata realice el reconocimiento y pago de mi incapacidad medica expedida por EPS SALUD TOTAL, pago desde el 01 de abril hasta el 30 de abril del 2023, con el fin de evitar perjuicio irremediable no solo para mi sino para mi hijo que esta por nacer y para mi hijo menor de 10 años, que depende de mí. (...)...”.

III. HECHOS

Narra la demanda que:

“PRIMERO: OFRECIMIENTO VACANTE DE ANALISTA DE LICITACIONES POR EMPRESA DINATEL GROUP S.A.S: habiendo presentado hojas de vida a diferentes aplicaciones, el 22 de noviembre de 2022 me contacta vía telefónica del número 3205947357, YAUDITH AGAMEZ ROJANO COORDINADORA de GESTION HUMANA de DINATEL GROUP S.A.S para ofrecerme una vacante de ANALISTA DE LICITACIONES.

SEGUNDO: CITACION PARA ENTREVISTA: En esa llamada me informa la señora YAUDITH AGAMEZ ROJANO que debo dirigirme a la Carrera 60 N° 75 – 107 el día 23 de noviembre hora 2:00 pm para realizarme una entrevista y presentar mi hoja de vida.

TERCERO: ENTREVISTA EN DINATEL GROUP S.A.S EN CARRERA 60 N° 75 – 107: El día 23 de noviembre hora 2:00 la señora YAUDITH AGAMEZ ROJANO COORDINADORA de GESTION HUMANA me realizó entrevista en la Carrera 60 N° 75 – 107 sede de la empresa DINATEL GROUP S.A.S, y recibió mi hoja de vida.

CUARTO: YAUDITH AGAMEZ ROJANO INFORMA QUE LABORARE EN OTRA SEDE DE DINATEL GROUP S.A.S: Me informa además que mi jefa inmediata estaba en la otra sede, donde estaban conformando un nuevo grupo, y que programaría una nueva entrevista con la que sería mi jefe inmediata cuyo nombre era ZENITH ROSADO BOLIVAR CC 1.140.828.966.

QUINTO: DIRECCIONAMIENTO A OTRA SEDE DE DINATEL GROUP S.A.S: El 17 de diciembre me contacta la señora VALERY VARGAS auxiliar de compras de la empresa DINATEL GROUP

S.A.S, a través del número telefónico 3016076118, para informarme que me dirija el 19 de diciembre hora 9.00 am ante la señora ZENITH ROSADO BOLIVAR, en la Carrera 44b N° 53 – 22 Edificio las Helenas Apto 304 Piso 3 ubicado en Barranquilla Atlántico que me realizaría nueva entrevista previa entrega de mi hoja de vida.

SEXTO: ENTREVISTA 19 DE DICIEMBRE CON JEFE INMEDIATA ZENITH ROSADO BOLIVAR: me informó que mi contrato, sería a término fijo, con pago de todas las prestaciones sociales, con periodo de prueba de dos meses y devengando el mínimo mensual legal vigente. Sobre los horarios, manifestó que debía laborar de lunes a viernes desde las 8: 00 am a 12:30 pm y de 2:00 pm hasta 6:00 pm, y ocasionalmente los sábados, dependiendo de la carga laboral, que el pago sería quincenal y me habló de unas comisiones por ganar licitaciones, que iban desde el 0.5 % hasta el 1.5 % del contrato ganado en licitación, y quedó en contactarme para iniciar a laborar en esta sede de DINATEL GROUP S.A.S.

SEPTIMO: ESTABLECEN FECHA DE INICIO 06 DE FEBRERO DE MI CONTRATO LABORAL: El día 02 de febrero me contacta vía telefónica del número 3016076118 la señora VALERY VARGAS auxiliar de compras de la empresa DINATEL GROUP, para informarme que inicio a trabajar el día 06 de febrero a partir del horario que se me había estipulado, que a las 8.00 am debía estar en mi lugar de trabajo ubicado en Carrera 44b N° 53 – 22 Edificio las Helenas Apto 304 Piso 3 ubicado en Barranquilla Atlántico, otra sede de DINATEL GROUP.

OCTAVO: SUMINISTRO DE ELEMENTOS PARA TRABAJAR: El día 06 de febrero inicio mis labores en el cargo asignado, mi jefe inmediata ZENITH ROSADO BOLIVAR me facilitó un computador portátil, una mesa, una silla, y se me asigno un correo electrónico específico creado por la empresa proyectoscau.1@gmail.com con una contraseña que previamente había sido creada por la empresa también, contraseña esta que la empresa publicaba en el lugar de trabajo en un tablero con su respectiva asignación a mi nombre, todo estaba bajo su control, vigilancia y aprobación. Anexo fotografía y video de mi lugar de trabajo con los elementos que me asignaron.

NOVENO: CUMPLIENDO ORDENES DE MI JEFA IMEDIATA: En mi labor realizada atendía ordenes de me jefa inmediata, cumplía mis horarios establecidos, donde la jefa inmediata me enviaba licitaciones al correo que se me asignó en la empresa, ingresaba al SECOP, analizaba la oferta, si era viable para la empresa, entonces realizaba una oferta económica y se la enviaba a mi jefa inmediata para que la revisara, analizara y aprobara, y después de su aprobación, me ordenaba que la enviara para ofertar, es decir toda mi labor estaba sujeta a revisión y aprobación de la señora ZENITH ROSADO BOLIVAR. **DECIMO: INDICAN COMO ELABORAR CUENTA DE COBRO POR NO TENER CUENTA BANCARIA DE NOMINA PARA PAGO DE PRIMERA QUINCENA DE FEBRERO DE 2023:** El día 10 de febrero de 2023, manifiesto mi inquietud sobre mi pago a mi jefe inmediata señora ZENITH ROSADO BOLIVAR quien me informa que como no he abierto la cuenta bancaria debo enviar una cuenta de cobro, a nombre de la empresa DINATEL GROUP S.A.S y que hablara con YADITH AGAMEZ ROJANO COORDINADORA de GESTION HUMANA de la empresa DINATEL GROUP, para que me explicara como hacerla, de esa directriz indicada pude realizar mi cuenta de cobro a DINATEL GROUP S.A.S enviada al correo electrónico recursoshumanos@refrisistemas.co

DECIMOPRIMERO: DINATEL GROUP S.A.S SOLICITO A BANCOLOMBIA APERTURA DE CUENTA DE NÓMINA A MI NOMBRE: El mismo 10 de febrero de 2023 la señora YADITH AGAMEZ ROJANO COORDINADORA GESTION HUMANA de DINATEL GROUP S.A.S envió escrito solicitando al Banco Bancolombia realizar la apertura de cuenta de nómina a nombre de DINATEL GROUP S.A.S NIT 900433545-5, a mi nombre bajo el cargo de ANALISTA DE ANALISTA DE LICITACIONES. Apertura que no logré realizar por motivos de festivos por temporada de fiestas de carnaval y por estar laborando. Anexo escrito.

DECIMOSEGUNDO: PAGO PRIMERA QUINCENA DE FEBRERO DE 2023: El día 13 de febrero de 2023 envió mi cuenta de cobro al correo de la jefa inmediata ZENITH ROSADO BOLIVAR, y a la empresa DINATEL GROUP, proyectoscau2018@gmail.com y recursoshumanos@refrisistemas.co, la empresa DINATEL GROUP me realizó el pago a mi cuenta personal de Davivienda el día 16 de febrero de 2023.

DECIMOTERCERO: SEGUNDA CUENTA DE COBRO ENVIADA: el 27 de febrero del 2023, hora 10:22 am envió mi cuenta de cobro tanto a mi jefa inmediata como a la empresa DINATEL GROUP S.A.S a los correos proyectoscau2018@gmail.com y recursoshumanos@refrisistemas.co como lo había realizado en la quincena pasada.

DECIMOCUARTO: NOTIFICO EL 27 DE FEBRERO MI EMBARAZO: El día 27 de febrero de 2023 notifiqué tanto a mi jefa inmediata como a mi empleador DINATEL GROUP S.A.S que estoy embarazada, lo hago mediante correo electrónico hora 2:33 pm. A los correos proyectoscau2018@gmail.com y recursoshumanos@refrisistemas.co respectivamente.

DECIMOQUINTO: REPRESALIA DE DINATEL GROUP S.A.S POR MI EMBARAZO: El mismo día 27 de febrero de 2023 la señora YADITH AGAMEZ ROJANO COORDINADORA de GESTION HUMANA de la empresa DINATEL GROUP S.A.S hora 4:09 pm responde a mi correo diciendo que no puede recibir cuenta de cobro a nombre de la empresa DINATEL GROUP, porque supuestamente yo no tenía ningún vínculo laboral con esta empresa, sino que tenía vínculo laboral con DYNAMIK GROUP S.A.S, primera vez que escucho esta razón social.

DECIMOSEXTO: ENVIO CUENTA DE COBRO A CORREO DE DINATEL GROUP S.A.S: Atendiendo la sugerencia de la señora YADITH AGAMEZ ROJANO COORDINADORA de GESTION HUMANA de la empresa DINATEL GROUP, solo cambie el encabezado de mi cuenta de cobro direccionándolo a DYNAMIK GROUP S.A.S, el 27 de febrero de 2023 hora 4:45 pm, pero enviándolo a los mismos correos electrónicos de la empresa DINATEL GROUP S.A.S, recursoshumanos@refrisistemas.co y al correo electrónico de mi jefa inmediata proyectoscau2018@gmail.com

DECIMOSEPTIMO: YADITH AGAMEZ ROJANO COORDINADORA DE GESTION HUMANA DE DINATEL GROUP, DA POR RECIBIDO MI CUENTA DE COBRO: A las 5: 52 pm del 27 de febrero de 2023, y comenta que la cuenta recibida el 13 de febrero del presente año se encontraba errada, (cuenta que fue cancelada oportunamente por DINATEL GROUP sin ninguna controversia), afirmando que actualmente me encontraba en periodo de prueba con la empresa DYNAMIK GROUP S.A.S.

DECIMOOCCTAVO: DESCONOCIDO EXIGE FIRMAR CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS EL 28 DE FEBRERO DE 2023: exactamente un día después de haber notificado mi estado de embarazo, un desconocido, amigo de mi jefa inmediata, estando en su oficina quien se identificó como JAVIER ASENDRA me exige que firme un Contrato de Prestación de Servicios, con el empleador DYNAMIK GROUP S.A.S. con fecha de ingreso del 06 de febrero de 2023 y fecha final de 05 de marzo de 2023, afirmando que debía firmarlo para soportar mi vínculo laboral y con la promesa de que al culminar, regresaría a los tres días para firmar mi contrato a término fijo en razón de mi estado de embarazo, en mi situación y necesitando mi trabajo ya que soy madre cabeza de hogar con un hijo menor de 10 años y otro en camino confié en su buena fe y firmé este contrato, que a su vez fue firmado por el señor desconocido JAVIER ASENDRA como si fuera el empleador contratante de la empresa DYNAMIK GROUP S.A.S, el cual desconozco si tiene facultad para firmar en calidad de empleador, ya que en otros contrato firma solo como testigo.

DECIMONOVENO: PAGO SEGUNDA QUINCENA DE FEBRERO DE 2023: El 28 de febrero de 2023 hora 6:02 pm mi empleador me realizó el pago de la segunda quincena de febrero del 2023, por transferencia a mi cuenta personal de Davivienda.

VIGESIMO: NOTIFICO A LA EMPRESA DYNAMIK GROUP S.A.S MI EMBARAZO EL 01 DE MARZO DE 2023: Con ocasión de mi contrato con DYNAMIK GROUP S.A.S, y desconocía totalmente este empleador, compre el certificado de cámara de comercio y los notifique de mi embarazo el 01 de marzo de 2023 al correo dynamikgroupsas@gmail.com

VIGESIMOPRIMERO: ME INFORMAN VERBALMENTE LA CULMINACION DE MI CONTRATO: el día lunes 06 de marzo de 2023 cuando terminé mi jornada laboral, la jefa inmediata ZENITH ROSADO BOLIVAR, me informa que no tengo que asistir más porque se me terminó el contrato, que debía esperar a realizarme los exámenes ocupacionales para ella volverme a vincular a la empresa.

VIGESIMOSEGUNDO: PAGO DIAS PENDIENTES: me los cancelaron igualmente a mi cuenta personal de Davivienda.

VIGESIMOTERCERO: NUEVA SOLICITUD DE HOJA DE VIDA 07 DE MARZO DE 2023: La jefa inmediata ZENITH ROSADO BOLIVAR, me solicita de nuevo mi hoja de vida, la cual le envíe el 07 de marzo de 2023, al correo dynamikgroupsas@gmail.com De la empresa DYNAMIK GROUP S.A.S y quedo atenta a su respuesta.

VIGESIMOCUARTO: ENVIO DE DIRECCION PARA REALIZACION DE EXAMENES DE INGRESO: El 08 de marzo le escribí a mi jefa inmediata a su número de WhatsApp 315674127 solicitando información, sobre mi reintegro, a lo cual me envía la dirección para realizarme unos exámenes ocupacionales en LAB IPS ubicada en la carrera 43 N° 69 E – 53 local 101.

VIGESIMOQUINTO: REALIZACION EXAMENES DE INGRESO: El 09 de marzo me realice los exámenes ocupacionales, y le informe a mi jefa inmediata ZENITH ROSADO BOLIVAR de ello.

VIGESIMOSEXTO: INSISTO EN MI INGRESO A LABORAR: El día 10 de marzo de 2023 de nuevo le escribo a mi jefa inmediata vía WhatsApp al número 315674127 manifestando mi preocupación ya que habían dicho que solo estaría fuera dos días y que no me habían vinculado laboralmente.

VIGESIMOSEPTIMO: INFORMAN INGRESO A LABORAR 16 DE MARZO DE 2023: El día 13 de marzo de 2023 de nuevo reitero mi solicitud de vinculación laboral en razón de mi estado de embarazo a mi jefa inmediata vía WhatsApp, a lo que responde diciendo que mi ingreso a laborar es el 16 de marzo de 2023.

VIGESIMOOCCTAVO: INGRESO A LABORAR EL DIA 16 DE MARZO DE 2023: El día 16 de marzo ingreso normalmente a mi trabajo como era rutinario desde las 8:00 am, más sin embargo aún no firmo contrato laboral. Anexo registro de mi nombre y firma en libro de ingreso.

VIGESIMONOVENO: HOSPITALIZACION POR URGENCIA 17 DE MARZO DE 2023: El día 17 de marzo por problemas de salud fui de urgencia a la Clínica La Misericordia Internacional, situación que le informé de inmediato a la señora jefa inmediata ZENITH ROSADO BOLIVAR vía WhatsApp, de igual forma cuando determinaron hospitalizarme, le informé a mi jefa que quedaba hospitalizada.

TRIGESIMO: INCAPACIDAD DESDE 17 DE MARZO HASTA 26 DE MARZO DE 2023: El 21 de marzo egreso de la Clínica La Misericordia Internacional, quien me suministro certificado de incapacidad desde el 17 de marzo hasta el 26 de marzo de 2023, egreso con indicación de hospitalización en casa para completar el esquema de antibioticoterapia. Según historia Clínica manifiesta los siguientes diagnósticos: IDX: 1. EMBARAZO DE 10.5 SEMANAS POR ECOGRAFIA DE I TRIMESTRE 2. DOLOR ABDOMINAL E/E 3. IVU COMPLICADA? 4. VAGINOSIS 5. RIESGO TROMBOEMBOLICO ALTO 6. RIESGO PSICOSOCIAL ALTO 6 PUNTOS SEGUN CLASIFICACION DE HERRERA Y HURTADO 7. SX ANTIFOSFOLIPIDO POR AP 8. SOBREPESO (IMC 28.28) 9. ALTO RIESGO OBSTETRICO POR ABORTADORA RECURRENTE CESAREA ANTERIOR PERIODO INTERGENESICO LARGO RIESGO DE HEMORRAGIA POSPARTO Y DIAGNOSTICOS ANTERIORES 10. G6C1A4.

TRIGESIMOPRIMERO: ENVIO INMEDIATO DE INCAPACIDAD A EMPLEADOR: El certificado de incapacidad lo envíe a mi jefe inmediata a través del correo proyectoscau2018@gmail.com de igual manera notifique a DINATEL GROUP a su correo recursoshumanos@refrisistemas.co y al correo electrónico de la empresa DYNAMIK GROUP S.A.S. dynamikgroupsas@gmail.com Me solicitan la historia clínica para darle tramite.

TRIGESIMOSEGUNDO: SOLICITUD PERMISO MEDICO Y PERSONAL (NO REMUNERADO): El día 23 de marzo del 2023 solicito permiso ante mi jefe inmediata señora ZENITH ROSADO BOLIVAR, mediante correo electrónico para ausentarme el 27 de marzo ya que ese día tenía cita médica y una gestión personal, quien respondió que debía diligenciar formato para cada permiso y que el permiso personal no era remunerado, lo que evidencia mi subordinación.

TRIGESIMOTERCERO: PRORROGA INCAPACIDAD DESDE 27 HASTA 29 DE MARZO DE 2023: El 27 de marzo de 2023 el medico de hospitalización en casa me prorrogó la incapacidad hasta el 29 de marzo de 2023, incapacidad esta que ese mismo día la envío para notificar a mi jefe inmediata a través del correo proyectoscau2018@gmail.com de igual manera notifique a DINATEL GROUP a su correo recursoshumanos@refrisistemas.co y al correo electrónico de la empresa DYNAMIK GROUP S.A.S. dynamikgroupsas@gmail.com Historia Clínica indica DIAGNOSTICO PRINCIPAL: N96X: ABORTADORA HABITUAL. 0100 HIPERTENSION ESENCIAL PREEXISTENTE QUE COMPLICA EL EMBARAZO, EL PARTO Y EL PUERP.

TRIGESIMOCUARTO: ENVIO CUENTA DE COBRO 28 DE MARZO DE 2023: A todos los correos jefe inmediata a través del correo proyectoscau2018@gmail.com de igual manera a DINATEL GROUP a su correo recursoshumanos@refrisistemas.co y al correo electrónico de la empresa DYNAMIK GROUP S.A.S. dynamikgroupsas@gmail.com

TRIGESIMOQUINTO: NUEVA PRORROGA DE INCAPACIDAD DESDE 30 DE MARZO HASTA 05 DE ABRIL DE 2023: El día 30 de marzo de 2023 asistí a cita con Ginecología en mi EPS SALUD TOTAL, quien me prorrogan la incapacidad por 7 días más es decir desde el 30 de marzo hasta el 05 de abril de 2023, incapacidad esta que también es notificada a mi jefe inmediata a través del correo proyectoscau2018@gmail.com de igual manera notifique a DINATEL GROUP a su correo recursoshumanos@refrisistemas.co y al correo electrónico de la empresa DYNAMIK GROUP S.A.S. dynamikgroupsas@gmail.com DIAGNOSTICO: (D68.5) TROMBOFILIA PRIMARIA. (O24.4) DIABETES MELLITUS QUE SE ORIGINA CON EL EMBARAZO. (N96) ABORTADORA HABITUAL. (N76.0) VAGINITIS AGUDA.

TRIGESIMOSEXTO: 28 MARZO 2023 SOLICITO CONTRATO Y AFILIACION A SEGURIDAD SOCIAL, Y RECIBO CONTRATO A ATERMINO FIJO INFERIOR A UN AÑO VIA CORREO ELECTRONICO: El día 31 de marzo de 2023, me envían el contrato a término fijo inferior a un año con fecha de inicio 16 de marzo y fecha de terminación 15 de junio del 2023 a través del correo electrónico de dynamikgroupsas@gmail.com y de manera física a mi dirección de domicilio, me envían un escrito indicando que debido a mi incapacidad medica desde el 17 de marzo del 2023

me envían por este medio el contrato original de trabajo (3 folios), Acta de entrega de copia de contrato (1 folio), Reglamento Interno de trabajo (17 folios), Política Integral (1 folio), Política prevención acoso laboral (1 folio) Política prevención de alcohol y drogas (1 folio) De igual forma me informan que actualmente me encuentro afiliada a las siguientes entidades de seguridad social: ARL: Colmena. Caja Compensación: Combarranquilla. EPS: Salud Total. Fondo de pensión: Colpensiones.

TRIGESIMOSEPTIMO: RECLAMO PAGO SEGURIDAD SOCIAL E INCONFORMIDAD Y SUGERENCIAS CON ALGUNAS CLAUSULAS DEL CONTRATO A TERMINO FIJO: El día 03 de abril de 2023 envío diferentes dudas, inconformidades y recomendaciones sobre el contrato a término fijo que me habían enviado, ya que carecía de algunos datos muy específicos e importantes y realizar una exigencia laboral que no se podía cumplir ya que no es posible presentar 2 licitaciones diarias como se especifica en el contrato, dado que los plazos establecidos en la plataforma SECOP II la cual es la autorizada para aplicar a las ofertas se manejan diferentes tiempos de entrega y realización de ofertas que pueden variar de 2 días y más, y los diferentes estados en qué las ofertas aparezcan (borrador) y dependiendo el tipo de proceso.

También hice observaciones relacionadas con la seguridad social, ya que, si bien me habían afiliado, estaban en mora. Por lo que me había tocado prestar dinero para pagar servicio de salud, para seguir con la continuidad de controles tratamientos médicos.

Quedando atenta a alguna modificación y mejoramiento del contrato y que se tuvieran en cuenta mis recomendaciones, pero nunca manifesté que me negaría a firmar mi contrato de trabajo, que ya había iniciado el 16 de marzo de 2023.

TRIGESIMO OCTAVO: DEMORA EN EL PAGO DE MI INCAPACIDAD: El 04 de abril del 2023 en vista de no recibir pago, le solicito explicación sobre mi pago a mi jefa inmediata ZENITH ROSADO BOLIVAR, vía WhatsApp al número 315674127, quien me informa que hubo un problema en las cuentas y que no se había podido pagar por ello.

TRIGESIMO NOVENO: SOLICITO PAGO DE INCAPACIDAD VIA CORREO ELECTRONICO: Para dejar constancia envío a los tres correos electrónicos a mi jefe inmediata a través del correo proyectoscau2018@gmail.com de igual a DINATEL GROUP a su correo recursoshumanos@refrisistemas.co y al correo electrónico de la empresa DYNAMIK GROUP S.A.S. dynamikgroupsas@gmail.com solicitando mi correspondiente pago el 04 de abril de 2023.

CUADRAGESIMO PRIMERO: PAGO DE INCAPACIDAD POR EMPRESA DYNAMIK GROUP S.A.S: El día 05 de abril me realizan mi pago correspondiente a mi día laborado y mi incapacidad desde el 16 hasta el 30 de marzo de 2023, a mi cuenta de Davivienda, y envían mi volante de nómina a nombre de DYNAMIK GROUP S.A.S especificando mi salario básico, el cual es el salario mínimo mensual alegal vigente (1.160.000), pago de auxilio de transporte y con los correspondientes descuentos de Ley tales como Pensión, Salud, valor consignado \$538.287.

CUADRAGESIMO SEGUNDO: NUEVA PRORROGA INCAPACIDAD DESDE 05 DE ABRIL HASTA 09 DE ABRIL DE 2023: El día 05 de abril tengo cita con Medicina Laboral de la EPS SALUD TOTAL quien determina prorrogar la incapacidad por 5 días más, desde el 5 de abril hasta el 09 de abril de 2023, incapacidad esta que notifique a mi jefe inmediata a través del correo proyectoscau2018@gmail.com de igual a DINATEL GROUP a su correo recursoshumanos@refrisistemas.co y al correo electrónico de la empresa DYNAMIK GROUP S.A.S. dynamikgroupsas@gmail.com.

CUADRAGESIMO TERCERO: NUEVA PRORROGA DE INCAPACIDAD DESDE 10 HASTA 17 DE ABRIL DE 2023: El día 10 de abril en cita con Ginecología, me prorroga la incapacidad del 10 de abril hasta el 17 de abril de 2023, incapacidad esta que notifico a mi jefe inmediata a través del correo proyectoscau2018@gmail.com de igual a DINATEL GROUP a su correo recursoshumanos@refrisistemas.co y al correo electrónico de la empresa DYNAMIK GROUP S.A.S. dynamikgroupsas@gmail.com. DIAGNOSTICO: (024.9) DIABETES MELLITUS NO ESPECIFICADA, EN EL EMBARAZO. (D68.5) TROMBOFILIA PRIMARIA. (023.3) INFECCION DE OTRAS PARTES DE LAS VIAS URINARIAS EN EL EMBARAZO.

CUADRAGESIMO CUARTO: EMPRESA INEXPLICABLEMENTE ENVIA DOS OTRO SI DE CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIO INEXISTENTE: El día 11 de abril de 2023, recibo del correo de la empresa DYNAMIK GROUP S.A.S. y de manera física dos OTRO SI, supuestamente del contrato de prestación de servicios, uno llamado numero 001 a partir del 06 de marzo del 2023 hasta 05 de abril del 2023, otro llamado numero 002 a partir del 06 de abril del 2023 hasta 05 de mayo del 2023, lo cual fue extraño ya que el contrato inicial de prestación de servicio había finiquitado el día 05 de marzo del 2023, es decir hacia un mes 6 días. Por otra parte, el contrato que se había pactado a partir del 16 de marzo del 2023 era a termino fijo, del cual

esperaba se le realizaran los cambios de acuerdo a lo sugerido previamente, para reenviarlo a mi empleador.

CUADRAGESIMOQUINTO: ENVIO NUEVA CUENTA DE COBRO PAGO DESDE 01 HASTA 15 DE ABRIL DE 2023: El día 16 de abril de 2023 envió nuevamente mi cuenta de cobro, a los tres correos como era costumbre, a mi jefe inmediata a través del correo proyectoscau2018@gmail.com a DINATEL GROUP a su correo recursoshumanos@refrisistemas.co y al correo electrónico de la empresa DYNAMIK GROUP S.A.S. dynamikgroupsas@gmail.com. Cuenta de cobro ya que no tenía apertura de cuenta para pago de nómina.

CUADRIGESIMOSEXTO: PRORROGA DE INCAPACIDAD DESDE 18 DE ABRIL HASTA 17 DE MAYO DE 2023: El día 17 de abril en cita con GINECOBSTERA MEDICINA MATERNOFETAL, de la EPS SALUD TOTAL me prorroga la incapacidad por 30 días desde el 18 de abril del 2023 hasta el 17 de mayo del 2023, incapacidad esta que envié como de costumbre a los tres correos, a mi jefe inmediata a través del correo proyectoscau2018@gmail.com a DINATEL GROUP a su correo recursoshumanos@refrisistemas.co y al correo electrónico de la empresa DYNAMIK GROUP S.A.S. dynamikgroupsas@gmail.com.

Historia Clínica indica **DIAGNOSTICO PRINCIPAL:** N96X: ABORTADORA HABITUAL. **DIAGNOSTICO 2:** 0100 HIPERTENSION ESENCIAL PREEXISTENTE QUE COMPLICA EL EMBARAZO, EL PARTO Y EL PUERP.

CUADRIGESIMOSEPTIMO: NEGACION DE CONTINUAR CANCELANDO INCAPACIDADES: El día 22 de abril de 2023 mediante correo electrónico de la empresa DYNAMIK GROUP S.A.S. dynamikgroupsas@gmail.com me informan que tengo un contrato por prestación de servicio (el cual es inexistente) y que no están obligados a pagarme salario del 01 al 15 de abril porque no les he prestado el servicio.

CUADRIGESIMOOCCTAVO: ENVIO MI CONTRATO A TERMINO FIJO: El 25 de abril ya con mejor estado de salud y con mayor movilidad, y con la claridad que no se tendrían en cuenta mis recomendaciones sugeridas para mi contrato, envió mi contrato a término fijo a los tres correos, a mi jefe inmediata a través del correo proyectoscau2018@gmail.com a DINATEL GROUP a su correo recursoshumanos@refrisistemas.co y al correo electrónico de la empresa DYNAMIKGROUP S.A.S. dynamikgroupsas@gmail.com.

CUADRIGESIMONOVENO: PARA DESATENDER SUS OBLIGACIONES LEGALES ME INFORMAN QUE TENGO CONTRATO POR PRESTACION DE SERVICIOS LO CUAL ES FALSO: En fecha 28 de abril del 2023 la representante legal de la empresa DYNAMIK GROUP S.A. señora PAOLA PARGA RICO CC N° 55.230.219, mediante escrito enviado por correo electrónico, manifiesta de manera confusa afirmando que he firmado el 11 de abril de 2023 prorroga del contrato de prestación de servicio, afirmación esta falsa ya que solo he firmado el contrato a término fijo con la empresa DYNAMIK GROUP S.A.S contrato plenamente valido con la firma de ambas partes.

QUINCUAGESIMO: Estoy desesperada y completamente angustiada, sin recursos para subsistir, se me han terminado por completo los ahorritos que tenía, solo dependo del salario que recibía en la empresa DYNAMIK GROUP S.A.S, soy madre cabeza de hogar con un hijo de 10 años a mi cargo, con obligaciones de servicios públicos, deuda hipotecaria, obligaciones de administración de donde vivo, transporte para que mi hijo asista a la escuela, deudas bancarias a mi cargo, por lo que no recibir salario desde abril del 2023 me ha expuesto a mal alimentarme y mal alimentar a mi hijo, sin consumo de comidas completas, recibiendo caridades de algunos familiares que cada día es menor, con mucha preocupación por la posible interrupción de la continuidad de las atenciones medidas especializadas que estoy recibiendo actualmente en la EPS salud total para el manejo y tratamiento de mis Diagnósticos que son muy complejos, angustia de perder mi apartamento por no pago de la deuda hipotecaria y quedarme en la calle con mi hijo, por lo que urge la protección de mis derechos fundamentales para que mi hijo y yo no sigamos pasando hambre, para continuar con atención médica especializada y logre continuar atendiendo así sea medianamente todas nuestras necesidades básicas y necesarias para nuestra vida digna.

QUINCUAGESIMOPRIMERO: SINTOMAS DE SALUD ACTUALES: En cuanto a mi estado en general me mantengo con dolor frecuente de cabeza, dolor en bajo vientre y cadera y con una descompensación generalizada con falta de fuerzas, según indicación médica debo estar acostada con las piernas levantadas, para evitar hemorragia. Cabe resaltar que padezco de otras enfermedades de base, Hipercoagulabilidad y evita que la sangre llega a la placenta impide que él bebe no se pueda alimentar, para ello debo usar diario ampollas anticoagulantes llamadas ENOXAPARINA, y tomar Aspirina diariamente.

Tengo una mutación genética con desniveles de una proteína que se llama Homocisteína, toca tomar medicamentos para mantenerlos nivelados, todos estos medicamentos producen una descompensación e hipotensión. Además, sufro de migraña, las crisis de migraña se han incrementado durante el embarazo y me produce tensión en el cuello. La migraña impide conciliar el sueño, por lo que debo tomar medicamentos para dormir. Tengo además Disminución del espacio intervertebral L4-L5 y L5-S1, signos espondilo artrósicos lumbares, que me generan muchísimo dolor y limitación funcional, dolor que se exacerba por la Infección urinaria recurrente.

Con alto riesgo de hemorragia o trombosis y recomiendan reposos para evitar estos riesgos que son los más críticos.”

CONTESTACIÓN ACCIONADAS

“DINATEL GROUP manifiestan que no existe vínculo contractual con la accionante, por lo cual debe ser desvinculada por falta de legitimación en causa y que sería DINAMIK GROUP SAS los responsables laborales de la accionante, quienes a su vez contestación la presenta acción constitucional en los siguientes términos:

1. La accionante nunca ha tenido un vínculo laboral o contrato de trabajo con la entidad DINATEL GROUP SAS, por lo que ésta no está obligada en primera facie reconocer el pago de incapacidades o salarios, así como el pago correspondiente a seguridad social, ello obedeciendo, a qué si bien es cierto la entidad DINATEL GROUP SAS, adelantó su proceso de incorporación a la empresa DINAMIK GROUP SAS, lo es también, que ello obedece a la existencia de contrato de outsourcing celebrado por las dos entidades, donde la primera se obligó para con la otra a la realización de liquidación y pago de nóminas, honorarios, y a la realización de procesos de reclutamiento y selección del personal tendientes a desarrollar los cargos o vacantes que ofrece la segunda.

Lo anterior explica la razón por la que la accionante fue entrevistada por funcionarios o trabajadores de la entidad DINATEL GROUP SAS, así mismo, evidencia que el pago de sus honorarios correspondiente a la primera quincena por dicha entidad obedece al cumplimiento del contrato de outsourcing celebrados entre las entidades accionadas.

2. De otra parte, es menester indicar que la tutelante fue contratada por la entidad DINAMIK GROUP SAS, mediante la modalidad de contrato de prestación de servicios profesionales, a fin de que prestase a la compañía sus conocimientos en la revisión y presentación de procesos en SECOP, el termino inicial de contratación fue de un mes, en el periodo comprendido entre el 6 de febrero del 2023 al 5 de marzo del 2023, es menester indicar, que a la fecha de suscripción de dicho contrato la hoy accionante, no informó por ningún medio su calidad o estado de embarazo.

3. No obstante, faltando 6 días a la finalización del contrato de prestación de servicio indicado en el numeral anterior, esto es 27 de febrero del hogaño, la accionante vía correo electrónico notifica a la entidad de su estado de embarazó, allegando consigo una prueba de embarazo de fecha febrero 22 del 2023, que evidencia un periodo de gestación de 10 a 14 semanas, es decir un aproximado de 3 meses de embarazo, circunstancia que la accionante ya conocía previamente a la vinculación contractual, sin embargo, guardo silencio al respecto.

4. Ahora bien, teniendo en cuenta el estado de gravidez de la tutelante y aras de garantizar sus derechos constitucionales, la entidad hoy encartada DYNAMIK GROUP SAS, decidió mutar la modalidad de contratación de ésta, es decir, sería contratada en esta oportunidad por medio de un contrato laboral a término fijo, razón por la cual se le autorizó la realización de exámenes médicos de ingresos, los cuales se exigen de manera previa a la vinculación laboral de cualquier empleado, los cuales les fueron realizados el día 9 de marzo del 2023.

5. Posterior a ello, a la accionante se le notificó que sería contratada bajo la modalidad de contrato labora a término fijo, razón por la cual fue requerida el día 15 de marzo del 2023, para que hiciera presencia a la sede de la entidad DYNAMIK GROUP SAS, a fin de ocupar el cargo e iniciar labores a partir de marzo 16 del mismo año.

6. En relación con lo anterior, la accionante hizo presencia a la sede de la empresa el día 16 de marzo de 2023, a fin de conocer su puesto de trabajo, y posteriormente para En relación con lo anterior, la accionante hizo presencia a la sede de la empresa el día 16 de marzo de 2023, a fin de conocer su puesto de trabajo, y posteriormente para desarrollar el cargo, sin embargo, a partir del 17 de marzo del 2023, no compareció a ejercer sus funciones, toda vez que fue incapacitada. Es de anotar que a la fecha de ingreso la accionante no suscribió contrato laboral alguno, cómo tampoco expreso oposición alguna respecto a la modalidad o forma del contrato, razón por la cual se presumió de manera positiva la aceptación y modalidad de contratación por parte de la accionante, por consiguiente se procedió a afiliarla al sistema general de seguridad social de salud a la EPS SALUD TOTAL, a la administradora de pensiones COLPENSIONES, a la caja de

compensación familiar COMBARRANQUILLA, y a la ARL COLMENA, así mismo se procedió a sufragarle lo correspondiente al salario de la primera quincena, es decir la comprendida desde el día 16 de marzo al 30 de marzo del mismo año, circunstancia que podrá corroborar el Despacho con los soportes que se allegan.

7. Dada la falta de suscripción del contrato por parte de la accionante, y en aras de garantizar sus derechos como trabajador, la entidad DYNAMIK GROUP SAS, el día 30 de marzo del 2023 procedió a remitirle en físico el contrato de trabajo a término fijo diseñado a fin que lo suscribiera, éste mismo fue remitido por correo certificado a la dirección calle 33c No. 14-04, torre 15., apto 403, unidad residencial conjunto parque de Bolívar, manzana 1, del municipio de Soledad (Atl.), dicha circunstancia podrá comprobarse con la guía de envío que se allega al plenario. Así mismo, es menester acortar, que el día 31 del mismo mes y año, se procedió a remitir el precitado contrato, el cual ya había sido suscrito por la representante legal de la mencionada entidad, presumiendo la buena fe de la accionante, vía correo electrónico a fin que lo suscribiera y lo remitiría, a fin de cumplir con las prerrogativas exigidas por la normatividad laboral.

8. No obstante, a lo anterior, el día 3 de abril del 2023, la accionante vía correo electrónico expresó inconformidad respecto al contrato de trabajo a término fijo, desconociendo flagrantemente la normatividad laboral; en su escrito manifiesta la accionante que el dicho contrato no se establece contrato pago de auxilio de transporte, desconociendo que dicho acreencia un pago obligatorio a cargo del empleador instituido por la ley 15 de 1959, para aquellos trabajadores que devengan hasta dos salarios mínimos legales mensuales vigentes, y los montos son establecidos anualmente por el gobierno nacional, por tanto no son de disposición de los empleadores, dicho rubro le fue cancelado o pagado a la accionante tal como se evidencia en el comprobante de nómina que se allega.-

Así mismo muestra inconformidad por término de duración del contrato de trabajo, considerando que éste debe ser mínimamente al periodo de embarazo, a fin de proteger su derecho a la estabilidad laboral reforzada, desconociendo la accionante que la norma laboral permite la celebración de contratos laborales a términos fijos inferiores a un año, permitiendo a su vez que estos sean prorrogables, de igual manera ignora, que el término de cumplimiento del contrato no es óbice para desvinculación de la empleada en periodo de embarazo, ello obedeciendo los preceptos establecidos por la H. Corte Constitucional en sentencia 47980 del 5 de septiembre del 2018, en consecuencia, aun cuando el contrato laboral se establezca un término inferior al periodo de embarazo, no quiere decir que la trabajadora será despedida, toda vez que gozan del derecho de renovación del contrato por fuera de maternidad por el periodo de embarazo.

En consecuencia, la contratación bajo la modalidad de contrato de trabajo a término indefinido no vulnera, como tampoco coloca en peligro derechos fundamentales de la accionante, por el contrario, mediante dicha forma de vinculación la entidad DYNAMIL GROUP SAS, pretendió garantizar con mayor ahínco sus derechos laborales y constitucionales.

9. Dada las circunstancias narradas, y la omisión de la accionante al suscribir el contrato de trabajo a término fijo, la entidad DYNAMIK GROUP SAS, colocó en conocimiento al Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social, tales circunstancias, a fin de que pudiese emitir un concepto o intervenir en la resolución del conflicto, en consecuencia, el asunto fue radicado bajo No. 20230403-35561, el cual fue asignado y atendido por el funcionario WILBERTO SERPA, quien previa citación y reunión sostenida, brindo la siguiente asesoría: "(...) Qué la accionante muy probablemente se encontraba mal asesorada, razón por la cual deben citarla y explicarle la conveniencia de celebrar el contrato laboral a término fijo, quien le garantiza en mejor manera sus derechos laborales, por cuanto en el contrato de prestación de servicio no se entiende la sobrevivencia de una relación laboral, por la que ella debe sufragar los aportes al sistema de seguridad social. No obstante, y en caso de que ella insista en la no suscripción del contrato a término fijo, éste no se le puede imponer, en consecuencia, procedan a anularlo y continúen con el de prestación de servicios, realizando las respectivas prorrogas, mediante la suscripción de otro sí, haciendo constar tal eventualidad (prorroga de contra de la prestación de servicio) por medio de un testigo."

Es de anotar, que dicho concepto, se solicitó a fin de no tomar ningún tipo de decisión que pudiese vulnerar o poner en peligro derechos constitucionales de la hoy accionante. -

10. Por consiguiente, atendiendo las recomendaciones y asesorías del MINISTERIO DEL TRABAJO Y DE SEGURIDAD SOCIAL, se contactó a la hoy accionante a fin de explicarle la conveniencia del contrato de trabajo a término fijo teniendo en cuenta su estado de embarazo, sin embargo, ésta reafirmo vehementemente su decisión de no suscribir dicho contrato.

11. En consecuencia, a dicha negatividad a la suscripción del contrato, la entidad hoy accionada DYNAMIK GROUP SAS, procedió a la cancelación del contrato de trabajo a término fijo, sin embargo, la accionante no fue desvinculada, por el contrario, se le siguió garantizando su derecho

al trabajo, y continuidad laboral, mediante el contrato de prestación de servicios suscrito inicialmente, el cuál ha venido siendo prorrogado de manera mensual por medio de OTROS SI, en razón a ello, se han expedido los OTRO SI No. 1, Qué garantiza que la accionante preste a la empresa los servicios de la revisión y presentación de procesos en SECOP, desde marzo 6 de 2023 a abril 5 del 2023, OTRO SI No. 2, garantiza a la accionante el seguir prestando sus servicios profesionales en el periodo comprendido entre abril 6 de 2023 a mayo 5 de 2023, y el OTRO SI No.3, que garantiza a la accionante seguir laborando con entidad en el lapso de Mayo 6 del 2023 a Junio 5 del 2023, todos atendiendo las formalidades sugeridas por el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, los cuales han sido notificados vía correo electrónico viviansilvera04@gmail.com de la accionante, y enviados a su dirección física.

12. Posterior a ello, y en vista de la remisión de los OTRO SI mencionados, y ulterior a su negativa aceptación del contrato de trabajo a término fijo, en abril 25 de 2023, de manera sorpresiva la accionante, a sabiendas de que dicho contrato había sido cancelado por su negatividad respecto a su aceptación y suscripción, remitió vía correo electrónico el contrato de trabajo firmado, aduciendo que no había podido suscribirlo por las incapacidades otorgadas; en consecuencia en abril 27 del hogano, se le comunicó a la accionante que dicho contrato (contrato laboral a término fijo) había sido cancelado, tal y cómo había sido su voluntad, y de la misma manera se le informó que atendiendo su querer seguiría contratada bajo la modalidad de contrato de prestación de servicio, y que los argumentos dados respecto a la no suscripción del contrato por su condición de incapacidad, no son de recibidos una vez que se le ha informado la cancelación, menos cuando en dicho periodo aun estando incapacidades remitió correo electrónico elevando cuenta de cobros y ratificando el tipo de contrato que prefería.

13. En consecuencia, con todos lo anterior plasmado y el acervo probatorio que se llega al plenario, se evidencia que la hoy accionada a la fecha no ha vulnerado en ningún momento los derechos fundamentales que pretende la accionante le sean amparados, toda vez que se intentó por todo los medios posibles contratarla bajo la modalidad de contrato de trabajo a término fijo, el cuál fue negado por ésta, prefiriendo ser contratada por prestación de servicios, tipo de contrato que reza la independencia del contratista, así como la responsabilidad del mismo respecto al pago y/o cotización al sistema de seguridad social en salud y pensión, así como ARL, y caja de compensación familiar.

14. En consecuencia, el pago de la seguridad social que pretende la accionante por medio de esta acción de amparo, debió ser sufragada por ésta misma, y no por la entidad encartada, dada la modalidad del contrato.”

LA SENTENCIA IMPUGNADA

El Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple Circuito Judicial De Soledad (Atlántico) (Atlántico), mediante providencia de mayo 24 de 2023, resolvió negar la protección invocada, acogiendo las peticiones de las accionadas en sus informes de tutela y las pruebas militantes, al considerar que el Juez natural para dirimir este asunto es el ordinario laboral, dentro de un proceso con un periodo probatorio más amplio y determinar si se encuentran violentados derechos netamente laborales por la negativa de la accionada de asumir pago de seguridad social al alegar la existencia de un contrato por prestación de servicios hasta el mes de junio de 2023.

IV. IMPUGNACIÓN

La parte accionada manifiesta su inconformidad con el fallo de primera instancia insistiendo en los mismos argumentos de la acción de tutela, y asegurando que sostiene un contrato a término fijo con fecha de inicio 16 de marzo y fecha de terminación 15 de junio del 2023 con su empleadora DYNAMIK GROUP S.A.S, y que debido a su estado de Estabilidad Laboral reforzada, su empleador está obligado asumir el pago de seguridad social, pago de incapacidades y de todos los derechos y emolumentos que de derivan de la relación laboral.

V. PRUEBAS RELEVANTES ALLEGADAS

- Contrato de Prestación de Servicio del 6 de febrero de 2023 hasta el 5 de marzo de 2023 hasta. (Fol.1 (Pag.33 al 35))
- Contrato a término Fijo Inferior a un año. (Fol.1 (Pag.145 al 147))

- Entrega de copia de contrato de trabajo (Fol.1 (Pag.148-153))
- Correo con sugerencias y dudas sobre cláusulas del contrato (Fol.1 (Pag 154))
- Otro SI No.001, No.002 y No.003 al contrato de Prestación de Servicio. (Fol.1 (Pag 175-176)) y (Fol.6 (Pag 32))
- Escrito de fecha 28 de abril del 2023 de la representante legal de la empresa DYNAMIK GROUP S.A. PAOLA PARGA RICO desconoce mi contrato a término fijo. (Fol.1 (Pag 183))
- Copia de la historia clínica.
- Copia de correos electrónicos.
- Contrato Civil de Prestación de Servicio Celebrado Entre Dinatel Group Sas y Dynamik Group S.A.S. (Fol.6 (Pag.14- 22))

VIII.CONSIDERACIONES:

1. Competencia

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991 y en el Decreto 1382 de 2000, este despacho resulta competente para conocer de la impugnación del fallo de la acción de tutela en referencia, por resultar ser el superior funcional de la agencia judicial que la profirió.

Deberán despejarse los siguientes interrogantes:

¿Resulta procedente formalmente la acción de tutela en el caso que nos ocupa?

En caso de respuesta positiva al anterior interrogante,

¿Las empresas accionadas están vulnerando los derechos a la DERECHO ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA, AL MINIMO VITAL, A LA SEGURIDAD SOCIAL, A LA SALUD, A LA VIDA, A LA DIGNIDAD HUMANA, A LA IGUALDAD, AL DEBIDO PROCESO, A LA FAMILIA, de la actora, al no pagar la seguridad social que pretende la accionante por medio de esta acción de amparo, al alegar que debió ser sufragada por ésta misma, ¿dada la modalidad del contrato?

- **La Especial Protección Constitucional a las Mujeres en Estado de Embarazo.**

La Constitución Política impone como un mandato de rango superior la protección estatal de la mujer en estado de embarazo. Al punto, que se hace necesaria la adopción de acciones afirmativas, que permitan preservar el valor más importante de nuestra sociedad, encarnado en la condición biológica que reviste a la mujer en ese importante momento: la vida.

Por tal motivo, de manera casi tautológica, pero necesaria, el juez constitucional ha aplicado medidas, cada vez más progresivas, para vivificar la directriz que consagra el artículo 43 del Estatuto Superior, en el sentido de que: *“Durante el embarazo y después del parto [la mujer] gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”*.

En reiterada jurisprudencia, esta corporación ha señalado que la mujer que se encuentra en estado de gravidez es sujeto de especial protección constitucional, pues, el advenimiento de las circunstancias propias de su estado, implican la disminución de su capacidad física, al

punto de reducirla a una situación de debilidad manifiesta, que demanda la intervención tutiva de todos los poderes del Estado.

Como ejemplo de los pronunciamientos emitidos en el sentido anotado, basta citar el precedente consignado en la Sentencia T-373 de 1981, en el que se dijo:

“En desarrollo de los postulados del Estado Social de Derecho, la Constitución ha considerado que la mujer en estado de embarazo, conforma una categoría social que, por su especial situación, resulta acreedora de una particular protección por parte del Estado. En consecuencia, se consagran, entre otros, el derecho de la mujer a tener el número de hijos que considere adecuado; a no ser discriminada por razón de su estado de embarazo, a recibir algunos derechos o prestaciones especiales mientras se encuentre en estado de gravidez; y, al amparo de su mínimo vital durante el embarazo y después del parto. Adicionalmente, la especial protección constitucional a la mujer en embarazo se produce con el fin de proteger integralmente a la familia”.

No cabe duda que se trata de una categoría eminente de amparo, que hace procedente la acción de tutela cuando estén de por medio los derechos fundamentales de esa población. Ello, en razón de los lineamientos supraleales que, unívocamente, convergen a su salvaguarda, los cuales han sido decantados jurisprudencialmente desde su promulgación.

- **El alcance del Derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada de las Mujeres en Estado de Gravidez, a partir de la Sentencia SU-070 DE 2013.**

La protección a la que se hace referencia en el acápite anterior, se extiende a distintas esferas de la cotidianidad. Así, este tribunal ha acogido la protección especial que el legislador definió para las mujeres embarazadas dentro del ámbito laboral, cuando en el actual Código Sustantivo del Trabajo estableció lo siguiente:

“ARTÍCULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPEDIR. <Artículo modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

- 1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.*
- 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.*
- 3. La trabajadora despedida sin autorización de las autoridades tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (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 doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo, si no lo ha tomado”.*

En desarrollo de esa máxima, la Corte ha dado aplicación a la tesis de la “estabilidad laboral reforzada” para ese grupo de personas, erigiéndose en torno a ellas una especie de “fuero de maternidad”.

Sobre el particular señaló:

“En general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes

¹ M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. Una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad. La protección tiene entonces que ser eficaz, por lo cual su regulación y aplicación está sometida a un control constitucional más estricto pues, la Constitución ordena un amparo especial a la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, por lo cual no es suficiente que el ordenamiento legal asegure unos ingresos monetarios a esas trabajadoras, sino que es necesario protegerles eficazmente su derecho efectivo a trabajar”².

En ese orden de ideas, desde los albores de esa figura en la Corte, se planteó que para que operara su amparo, era menester la concurrencia de los siguientes requisitos:

“(…) (i) el despido tuvo lugar durante la época en que está vigente el “fuero de maternidad”, esto es, durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (ii) el empleador conocía o debía conocer de la existencia del estado de gravidez de la trabajadora; (iii) el despido haya tenido lugar por motivo o con ocasión del embarazo de la mujer en contravía a lo dispuesto por el Convenio 103 de la OIT “Sobre Protección de la Maternidad”; (iv) no media autorización del inspector de trabajo, si se trata de trabajadora oficial o privada o que no se presenta resolución motivada por parte del jefe del respectivo organismo, si se trata de empleada pública; (v) el despido amenace el mínimo vital de la actora y de quien está por nacer (…)”³.

La regla general había sido ordenar el reintegro de la trabajadora, el pago de salarios, prestaciones sociales y otros emolumentos dejados de percibir, solo en el evento de verificarse la totalidad de las anteriores exigencias. Sin embargo, con la Sentencia SU-070 de 20134, la posición varió sustancialmente, pues, por ejemplo, el conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador, dejó de ser un requisito sine qua non para materializar su protección; constituyendo ese elemento, junto con la modalidad del contrato, apenas un factor para determinar su alcance. Se trata de un criterio mucho más garantista, fundado en el principio de solidaridad y en la preponderancia que se le atribuye a la maternidad en nuestro ordenamiento jurídico.

Esta corporación supeditó el amparo y las eventuales medidas protectoras a que: *“(…) se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: a) la existencia de una relación laboral o de prestación y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación”.*

Para efectos prácticos, en tal decisión, se fijaron una serie de reglas, según la modalidad del contrato celebrado y el conocimiento que tuviera el empleador del embarazo. Así, en cuanto a los contratos a término indefinido se indicó que:

“1.1. Cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la empleada y la despide sin la previa calificación de la justa causa por parte del inspector del trabajo (…) debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir (…).

(…) 1.2.1 Cuando el empleador adujo justa causa (y NO conoce el estado de gestación de la empleada) (…) sólo se debe ordenar el reconocimiento de las

² Sentencia C-470 de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

³ Sentencia T-095 de 2008. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

⁴ M.P. Alexei Julio Estrada.

cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa causa (si se presenta) se debe ventilar ante el juez ordinario laboral (...).

1.2.2 Cuando el empleador NO adujo justa causa (y NO conoce el estado de gestación de la empleada): En este caso la protección consistiría mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y el reintegro sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Bajo esta hipótesis, se ordenará el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, los cuales serán compensados con las indemnizaciones recibidas por concepto de despido sin justa causa”.

Igualmente, del análisis de dicha providencia, se extracta que respecto de los contratos a término fijo, por obra o labor contratada y de prestación de servicios⁵ las reglas aplicadas coinciden cuando el empleador no tuvo conocimiento del embarazo al momento del despido y adujo para ello una justa causa, distinta a la modalidad del contrato, es decir, cuando no alegó que el contrato se dio por terminado debido a la expiración del término fijado, el cumplimiento de la obra o labor contratada, o la culminación del servicio prestado, entre otras similares. En estos casos, solo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante todo el período de gestación, y la discusión sobre la configuración de la justa causa se debe ventilar ante el juez ordinario laboral.

- **Improcedencia general de la acción de tutela para la obtención del pago de acreencias laborales. Reiteración de jurisprudencia.**

1. La jurisprudencia constitucional ha afirmado, de forma continua y consistente que, de manera general, la acción de tutela no es un mecanismo idóneo para obtener el pago de acreencias laborales, en el entendido que el artículo 86 de la Carta establece que dicho instrumento tiene entre sus características la subsidiaridad, es decir, que sólo es procedente cuando el afectado no disponga de otro mecanismo idóneo de defensa judicial o cuando en concurrencia de éste se acredite la inminencia de un perjuicio irremediable que permita conceder el amparo de manera transitoria.

2. De este modo, al haber establecido el ordenamiento legal las acciones correspondientes ante la jurisdicción laboral para lograr la satisfacción de la pretensión expuesta, el juez de tutela no se encuentra facultado para extender el amparo constitucional en perjuicio de la conservación de la estructura funcional que la misma Carta Política señala para las distintas instancias judiciales. No puede perderse de vista que la acción de tutela restringe su marco de protección a los derechos fundamentales y no, de forma indiscriminada, a todos los bienes jurídicamente protegidos, por lo que la naturaleza del amparo, en modo alguno, es omnicompreensiva de los diversos conflictos jurídicos que se presenten.

3. Sin embargo, esta Corporación ha considerado en múltiples ocasiones que el derecho al pago oportuno de salarios se constituye en derecho fundamental por conexidad cuando el suministro del ingreso es presupuesto básico para la protección de otros derechos a los que la Carta sí les otorga tal carácter y, en especial, el mínimo vital.

4. El mínimo vital es entendido por la jurisprudencia de la Corte como aquella porción del ingreso del trabajador que permite cubrir sus necesidades básicas y las del núcleo familiar que de él depende, requerimientos que se circunscriben no sólo a los que tienen como finalidad garantizar la subsistencia biológica, sino también la satisfacción de aspectos tales como vivienda, educación, salud, recreación, servicios públicos domiciliarios, etc., que en conjunto permiten la preservación del principio de la dignidad humana.

⁵ Frente a este particular, siempre que se demuestre la existencia de un contrato realidad.

5. En este orden de ideas, la doctrina constitucional estima que la orden para el pago de salarios en sede de tutela resulta procedente si (i) el salario adeudado es el ingreso exclusivo del trabajador, (ii) la ausencia de la prestación involucra la imposibilidad de ejercicio y goce de derechos fundamentales, (iii) la mora ponga al trabajador en una situación crítica, causada por un hecho injustificado, inminente y grave.

Los requisitos expuestos, al concurrir en el caso concreto, configuran la inminencia del perjuicio irremediable, condición necesaria para que se inaplique la regla general que otorga al juez laboral el conocimiento privativo del presente asunto.

2. Análisis del despacho

De acuerdo con el memorial que impulsa la presente acción la demandante señora VIVIANA SILVERA POLO solicita la protección de sus derechos fundamentales a la DERECHO ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA, AL MINIMO VITAL, A LA SEGURIDAD SOCIAL, A LA SALUD, A LA VIDA, A LA DIGNIDAD HUMANA, A LA IGUALDAD, AL DEBIDO PROCESO, A LA FAMILIA, que afirma están siendo conculcado por las empresas DINATEL GROUPS SAS y DINAMIK GROUP SAS, al no pagar la seguridad social que pretende la accionante, alegando que debió ser sufragada por ésta misma, dada la modalidad del contrato.

Al respecto las accionadas prueban que existe un Contrato de outsourcing entre DINATEL GROUP y DINAMIK GROUP SAS, siendo esta última responsable laboral de la accionante.

DINAMIK GROUP SAS, afirma en su escrito de contestación que la accionante cuenta con contrato por prestación de servicios hasta el mes de junio de 2023, y alega también: *“...Ahora bien, teniendo en cuenta el estado de gravedad de la tutelante y aras de garantizar sus derechos constitucionales, la entidad hoy encartada DYNAMIK GROUP SAS, decidió mutar la modalidad de contratación de ésta, es decir, sería contratada en esta oportunidad por medio de un contrato laboral a término fijo, razón por la cual se le autorizó la realización de exámenes médicos de ingresos...”*

... No obstante, a lo anterior, el día 3 de abril del 2023, la accionante vía correo electrónico expresó inconformidad respecto al contrato de trabajo a término fijo, desconociendo flagrantemente la normatividad laboral...

... En consecuencia, a dicha negatividad a la suscripción del contrato, la entidad hoy accionada DYNAMIK GROUP SAS, procedió a la cancelación del contrato de trabajo a término fijo, sin embargo, la accionante no fue desvinculada, por el contrario, se le siguió garantizando su derecho al trabajo, y continuidad laboral, mediante el contrato de prestación de servicios suscrito inicialmente, el cual ha venido siendo prorrogado de manera mensual por medio de OTROS SI, en razón a ello, se han expedido los OTRO SI No. 1, Qué garantiza que la accionante preste a la empresa los servicios de la revisión y presentación de procesos en SECOP, desde marzo 6 de 2023 a abril 5 del 2023, OTRO SI No. 2, garantiza a la accionante el seguir prestando sus servicios profesionales en el periodo comprendido entre abril 6 de 2023 a mayo 5 de 2023, y el OTRO SI No.3, que garantiza a la accionante seguir laborando con entidad en el lapso de Mayo 6 del 2023 a Junio 5 del 2023...”

El Juez de primera instancia negó el amparo de tutela, al considerar que el Juez natural para dirimir este asunto es el ordinario laboral, dentro de un proceso con un periodo probatorio más amplio y determinar la modalidad del contrato, que en este caso corresponde, para dirimir las controversias por existencia o inexistencia de contratos y que la presente acción de tutela tan solo podría llegar a ser procedente como mecanismo transitorio de protección, para evitar un perjuicio irremediable y que en el caso concreto no fue promovida como mecanismo transitorio.

La parte accionada presentó su escrito de manifiesta su inconformidad con el fallo de primera instancia insistiendo en los mismos argumentos de la acción de tutela, y asegurando que el contrato es a término fijo, siendo el unico contrato firmado por ambas partes, con

plena validez legal, con fecha de inicio 16 de marzo y fecha de terminación 15 de junio del 2023.

La accionante manifiesta, además, en su escrito de impugnación: *“...Inconformidad suficientemente fundamentada, lo que nunca signifíco desacuerdo con el TIPO DE CONTRATO, sino una reclamación justa por su negligencia y omisión en el pago de Seguridad Social.*

CONCLUSION: Existe un único contrato firmado por ambas partes a término fijo, cuya validez jurídica desconoció el Juez de primera instancia, otorgándole valor a unos contratos denominados otro si que carecen de mi firma, que no se derivan de ningún contrato principal ya que el único contrato de prestación de servicio que firme había culminado el día 5 de marzo de 2023, y que estamos es ante un nuevo contrato, que en gracia de discusión de no tener validez el nuevo contrato a término fijo que inicio el 16 de marzo de 2023, entonces se configuraría en un contrato a término indefinido de manera verbal que se inició el día 16 de marzo de 2023 y que obliga a la empresa accionada cumplir con su deber legar de manera integral como empleada y con más razón por mi estado de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA cumplir con la obligaciones legales que la Ley le impone relacionado con el pago de seguridad social, pago de incapacidades y de todos los derechos y emolumentos que de derivan de nuestra relación laboral.”

Respecto de lo anterior, se tiene que la temática de la estabilidad laboral reforzada, tal y como fue expuesto en el curso del análisis de la presente acción constitucional, en cuanto a su vulneración, solo se desprende cuando la accionante se encuentre en estado de embarazo y exista un retiro laboral injustificado, lo cual no ocurre en el caso bajo estudio dado que con las pruebas aportadas se entiende que la accionante presta sus servicios a la accionada hasta el mes de junio de 2023. Por otro lado, se observa que a la accionante dentro de sus pretensiones reclama acreencias laborales, así como el pago de seguridad social, la cual compete a la misma accionante bajo la modalidad de contrato por prestación de servicios, y en caso de que se encuentren violentados derechos netamente laborales la vía indicada para este tipo de situaciones es la vía ordinaria laboral, que sería la encargada de dirimir tal situación.

Dicho lo anterior, la presente acción de tutela se confirmará la sentencia de primera instancia.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Primero Civil del Circuito de Soledad administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

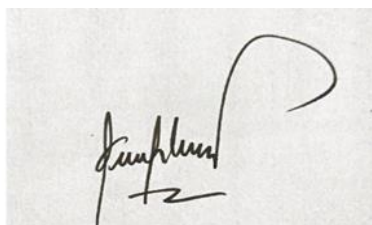
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de tutela de fecha Veinticuatro (24) de mayo de dos mil veintitres (2023), proferida por el Juzgado Segundo De Pequeñas Causas Y Competencia Múltiple De Soledad (Atlántico), por las razones expuestas en la parte motiva, y en su lugar:

SEGUNDO: Notificar esta providencia a las partes, así como al Defensor del Pueblo, por el medio más expedito y eficaz.

TERCERO: Remítase el expediente a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión, según lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1991.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. P. P.' or similar, with a large, sweeping flourish extending from the end.

GERMAN RODRIGUEZ PACHECO

Juez

Firmado Por:

German Emilio Rodriguez Pacheco

Juez

Juzgado De Circuito

Civil 001

Soledad - Atlantico

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

Código de verificación: **35bd0ef96f0775d29c3a1962090dfd2cec5a9111e3f0b5313702c2f6bcad198a**

Documento generado en 12/07/2023 06:47:52 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>