

ACCIÓN DE TUTELA SEGUNDA INSTANCIA
RAD 1ª. inst. 2024-00086-00
RAD 2ª. inst. 2024-00086-01
ACCIONANTE: VIVIANA ALEXANDERA FLOREZ ROJAS
ACCIONADO: ALCALDIA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA.

REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO

Barrancabermeja, Abril Primero (01) de dos mil veinticuatro (2024)

OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede el Juzgado a resolver la impugnación interpuesta por la accionante **VIVIANA ALEXANDRA FLOREZ ROJAS**, contra el fallo de tutela fechado del trece (13) de Febrero del dos mil veinticuatro (2024) proferido por el JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, dentro de la acción de tutela interpuesta contra la **ALCALDIA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA** trámite al que se vinculó de oficio a la SECRETARIA DE TALENTO HUMANO DEL DISTRITO DE BARRANCABERMEJA, SUBSECRETARIO DE SEGURIDAD CIUDADANA DEL DISTRITO DE BARRANCABERMEJA, CENTRO MEDICO DE ATENCIÓN OPORTUNA SALUD ANDINA SAS, NUEVA EPS, FETAL VIP, MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA.

ANTECEDENTES

VIVIANA ALEXANDRA FLOREZ ROJAS, impetra la protección de sus derechos fundamentales al Debido Proceso, al Mínimo Vital, a la Subsistencia, a la Seguridad Social, a la Estabilidad laboral reforzada a la maternidad y a los derechos del que esta por nacer, por lo que en consecuencia pretende que por intermedio de la presente acción de tutela se ordene a la ALCALDIA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA reintegro de la suscrita trabajadora a sus labores de forma inmediata mediante la renovación de su contrato toda vez que a su consideración las causas del contrato laboral no han desaparecido amparando de esta manera su derecho a la estabilidad laboral reforzada, vinculación que debe comprender el periodo de gestación que hace falta, más el periodo de licencia de maternidad (126 días).

Además solicita que por haberse informado al empleador sobre su estado de embarazo se le reconozcan los derechos consagrados en Sentencia de Unificación SU- 070/13 Corte Constitucional para el contrato a término fijo aplicables al contrato de prestación de servicios, esto es, el pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde su desvinculación y hasta que se efectúe efectivamente su reintegro; así como aportes en seguridad social desde su desvinculación y durante todo su estado de embarazo y licencia de maternidad sin solución de continuidad.

Como hechos en los que se funda el petitum, la accionante relata que cuenta con (27) semanas de embarazo, además, indica haber laborado para el Distrito de Barrancabermeja a través de contrato de prestación de servicios desde el siete (07) de Julio hasta el seis (06) de Noviembre de dos mil veintitrés (2023) según contrato 3358-23 luego nuevamente contratada del veintinueve (29) de noviembre al veintiocho (28) de diciembre del dos mil veintitrés (2023) según Contrato 4491-23.

Afirma que sus funciones consistieron inicialmente en apoyo a la gestión para campañas de seguridad y protección de los derechos ciudadanos; y en el último contrato de apoyo a la gestión para realizar actividades de fortalecimiento de la cultura y la convivencia; las cuales desempeñó en la secretaria de seguridad ciudadana, con un salario de \$1.700.000 pesos.

Señala que se enteró de su estado de embarazo luego de practicarse una prueba de embarazo el día 23/08/2021, Por esta razón comunicó al señor William Arias Valencia Subsecretario de Seguridad Ciudadana sobre su estado de gravidez por escrito del 26/10/2023; así como mediante comunicación del 17/01/2024 dirigido al señor Bryan Eduardo Ramírez Alipio Subsecretario de Seguridad Ciudadana solicitando también reintegro laboral.

Sin embargo, manifiesta que el veintiocho (28) de diciembre de dos mil veintitrés (2023) se dio la terminación de su contrato de prestación de servicios y el abogado de la secretaria le indicó que le iban a renovar su contrato quedando por cuenta de talento humano, sin embargo, no fue reintegrada, por el contrario, fue desvinculada a pesar de su estado de embarazo, vulnerando, por lo tanto, sus derechos fundamentales siendo amparada por ello por el fuero de maternidad.

Prosigue su narración señalando que mediante oficio del 22/01/24 la Secretaria de Talento humano da respuesta negativa a su solicitud de amparo a la maternidad, a pesar de que el art. 239 C.S.T establece que ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. De igual manera el No 2 del citado artículo dispone que se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia cuando

ha tenido lugar dentro del periodo de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

Añade que los dineros que recibe por su labor en la Secretaría de la cultura son necesarios para el sostenimiento del menor que está por nacer y los diferentes gastos que se derivan de su crianza, para su alimentación y subsistencia; Por último, afirma que convive en unión libre, su compañero está desempleado, pero debe solventar como corresponde sus necesidades y las del que está por nacer.

TRAMITE

Por auto de fecha Enero Treinta y uno (31) del dos mil veinticuatro (2024) el JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, admitió la presente acción de tutela contra la ALCALDIA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA y ordenó vincular al a la SECRETARIA DE TALENTO HUMANO DEL DISTRITO DE BARRANCABERMEJA, SUBSECRETARIO DE SEGURIDAD CIUDADANA DEL DISTRITO DE BARRANCABERMEJA, CENTRO MEDICO DE ATENCIÓN OPORTUNA SALUD ANDINA SAS, NUEVA EPS, FETAL VIP, MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA.

RESPUESTA DEL ACCIONADO Y VINCULADOS

Los vinculados FETAL VIP UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL PERINATOLOGÍA, NUEVA EPS y la accionada ALCALDÍA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA y DISTRITO ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA – SECRETARIA DE TALENTO HUMANO contestaron dentro del término de Ley, respuestas que se encuentran dentro del trámite tutelar.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Cumplido el trámite legal, en Sentencia de Febrero trece (13) de dos mil veinticuatro (2024), el JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, resolvió DECLARAR IMPROCEDENTE la presente acción de tutela promovida por la señora VIVIANA ALEXANDRA FLOREZ ROJAS contra LA ALCALDIA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA toda vez que el a quo frente al presente tramite observa que:

“(...) en el caso concreto de la joven VIVIANA ALEXANDRA FLOREZ ROJAS, se tiene que no se demuestra la existencia de una relación laboral, diversa a la contractual, y que da cuenta el último de los contratos mencionados, es decir el CONTRATO 4491-23 DE PRESTACION DE SERVICIOS COMO APOYO A LA GESTIÓN PARA REALIZAR ACTIVIDADES DE FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA Y CONVIVENCIA CIUDADANA EN EL MARCO DEL PROYECTO APOYO A AL PROMOCION DE ENTORNOS SEGUROS PARA LA CONVIVENCIA Y SEGURIDAD CIUDADANA EN EL DISTRITO DE BARRANCABERMEJA; cuyo término corresponde a 1 MES con fecha de inicio 29 de noviembre de 2023 y fecha de terminación 28 de diciembre de 2023. Además se advierte que dicha prestación de servicios corresponde a la no configuración del pago de prestaciones sociales ni de ningún tipo de emolumentos, circunstancia que tampoco pone en duda la accionante, quien conocía de antemano sobre la fecha de finalización de la relación contractual; pues el término del contrato de prestación de servicios inicialmente era de 4 meses, el cual posteriormente culminó en el del término de 1 mes, sin que se esté discutiendo o se trate de una verdadera relación o contrato de trabajo.

En ese orden, acceder a las pretensiones de la accionante, como es el reintegro hasta la culminación del fuero de maternidad, implicaría como lo sostuvo la Ho. Corte Constitucional ordenar la creación del cargo que venía ejerciendo y que, en todo caso, desbordaría las funciones o competencias del juez constitucional, irrumpiendo competitividades propias del ejecutivo, como es el de demostrar en primer lugar la necesidad del cargo que desempeña la accionante, y que eventualmente corresponde a funciones propias y misionales del municipio de Barrancabermeja, aspectos que la tutelante tampoco está discutiendo, y que en todo caso se repite podrían conllevar a vulnerar principios y criterios de acceso a la función pública, contemplados en el art. 125 de la C. Nacional.

*Así las cosas, y al no estar acreditado que la terminación del contrato de apoyo a la gestión suscrito entre el MUNICIPIO DE BARRANCABERMEJA y la accionante VIVIANA ALEXANDRA FLOREZ ROJAS, fue con ocasión al estado de embarazo o que en este caso se trata de la existencia de un contrato realidad- contrato de trabajo- no se accederá a las pretensiones de la misma, toda vez que en este caso la accionante VIVIANA ALEXANDRA FLOREZ ROJAS tiene otra vía sí lo estima conveniente, como es acudir ante la JURISDICCIÓN CONTENCIOSA ADMINISTRATIVA u ORDINARIA LABORAL, peticionando las reclamaciones que considere oportunas, con relación a los hechos narrados en la presente acción.
(...)*

IMPUGNACIÓN

La accionante **VIVIANA ALEXANDRA FLOREZ ROJAS**, inconforme con la decisión, impugnó el fallo de primera instancia manifestó su inconformidad frente a la decisión adoptada en el trámite de primera instancia por lo que impugnó el fallo proferido por el JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA sustentándose en los siguientes argumentos:

Estoy en total desacuerdo con la decisión tomada por el Juzgado Tercero Civil Municipal de Barrancabermeja.

Toma la decisión de declarar la improcedencia de la acción constitucional por parte de la señora Juez de Tutela con el argumento que:

Para la fecha en que se finaliza el contrato, por terminación de las actividades del contrato de prestación de servicio No.4491-23, con plazo de ejecución del 29/11/23 al 28/12/23, suscribiéndose la respectiva acta de terminación del contrato. Previamente había suscrito el contrato de prestación de servicios No.3358-23 para ejecutar en el periodo del 7 de julio/2023 al 6/11/2023.

Desde el 26 de octubre de 2023 comuniqué mi estado de embarazo al señor William Arias Valencia – Subsecretario de Seguridad Ciudadana y el 17 de enero de 2024 reitere mi comunicación de estado de embarazo al Subsecretario de Seguridad Ciudadana señor Bryan Eduardo Ramírez Alipio.

El 28 de diciembre de 2023 Subsecretario de Seguridad Ciudadana señor William Arias Valencia me indico que mi contrato se iba a renovar.

El 22 de enero de 2024 la Secretaria de Talento Humano da respuesta negativa a mi solicitud radicada el 17 de enero de 2024, por medio del cual solicito el amparo del fuero de maternidad, desconociendo abiertamente el Artículo 239 del C.S.T. que establece que ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

Ante la negativa de renovar el contrato por parte de **LA ALCALDIA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA**, me hice presente en la Oficina del Trabajo de Barrancabermeja, donde me indicaron iniciara una acción tutela por **VIOLACIÓN AL FUERO DE MATERNIDAD**.

Se está negando el **RECONOCIMIENTO A LA PROTECCION DEL FUERO DE MATERNIDAD AMPLIAMENTE RECONOCIDO JURISPRUDENCIALMENTE A LA MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO**.

La señora Juez desconoce ampliamente mis Derechos Legales y Jurisprudenciales que como **MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO** tengo Derecho y que de manera injusta **DECLARA IMPROCEDENTE** la acción de tutela, vulnerando derechos fundamentales de la mujer embarazada y del hijo que está por nacer.

De igual manera no está en discusión la acreditación que la terminación del contrato de apoyo a la gestión suscrito con la **ALCALDIA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA** y la suscrita fue con ocasión del estado de embarazo o que en este caso se trata de la existencia de un contrato realidad-contrato de trabajo, es claro que tenía conocimiento que el contrato de prestación de servicios tenía definida una fecha de terminación, se busca la renovación del contrato amparara en mi fuero de maternidad para que **los honorarios cancelados por la labor ejecutada, son necesario para el sostenimiento la mujer embarazada, como es su mínimo vital, dignidad humana, calidad de vida y del menor que está por nacer y los diferentes gastos que se derivan de su crianza, para su alimentación y subsistencia**.

CONSIDERACIONES

1.- Tiene establecido la jurisprudencia constitucional que la acción de tutela prevista en el artículo 86 de la Carta Política, es un instrumento procesal complementario, específico y directo que tiene por objeto la protección concreta e inmediata de los derechos fundamentales en una determinada situación jurídica, cuando estos sean violados o presenten amenaza de violación.

2.- La tutela puede ser ejercida por cualquier persona vulnerada o amenazada en sus derechos fundamentales, quien actuará por si misma o a través de un representante o agente oficioso, en este último caso, cuando el titular de los derechos no esté en condiciones de promover su propia defensa, lo cual deberá manifestarse y probarse en la solicitud.

La legitimación de la accionante, resulta evidente frente a los derechos que se dicen vulnerados por parte de la accionada como entidad empleadora.

3.- El artículo 25 de la Constitución Política señala que el *“trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”*. Lo anterior no significa que cualquier controversia que surja en torno a este derecho constitucional sea tutelable, ya que el ordenamiento jurídico colombiano prevé para el efecto acciones judiciales específicas, cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate, y afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual.

4.- La Acción de Tutela como procedimiento creado por la Constitución Nacional de 1991 y prevista como un mecanismo procesal subsidiario y específico, tiene por objeto la protección concreta de los derechos constitucionales fundamentales en una determinada situación jurídica, cuando éstos sean violados o vulnerados o se presente amenaza de su violación.

4.1. En armonía con lo anterior, la Corte Constitucional ha precisado que, por regla general, la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral; no obstante ello ha decantado en basta jurisprudencia, que dicha acción sí es procedente cuando se trata de personas que se encuentran **en circunstancias de debilidad manifiesta** por causa de su condición económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada. Sobre el particular, en la Sentencia T-576 de 1998, sostuvo:

“Pues bien, la tutela no puede llegar hasta el extremo de ser el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo; además, frente a la estabilidad existen variadas caracterizaciones: desde la estabilidad impropia (pago de indemnización) y la estabilidad ‘precaria’ (caso de los empleados de libre nombramiento y remoción que pueden ser retirados en ejercicio de un alto grado de discrecionalidad), hasta la estabilidad absoluta (reintegro derivado de considerar nulo el despido), luego no siempre el derecho al trabajo se confunde con la estabilidad absoluta.

(...)

No se deduce de manera tajante que un retiro del servicio implica la prosperidad de la tutela, porque si ello fuera así prosperaría la acción en todos los casos en que un servidor público es desligado del servicio o cuando a un trabajador particular se le cancela el contrato de trabajo; sería desnaturalizar la tutela si se afirmara que por el hecho de que a una persona no se le permite continuar trabajando, por tutela se puede ordenar el reintegro al cargo. Solamente en determinados casos, por ejemplo cuando la persona estuviera en una situación de debilidad manifiesta, o de la mujer embarazada, podría estudiarse si la tutela es viable.”

En sentido similar, en Sentencia T-198 de 2006 la Corte, al analizar un caso enmarcado dentro del escenario constitucional que se comenta, indicó:

“En un primer término, debe observarse que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral frente a cualquier tipo de razones de desvinculación. En efecto, esta Corporación ha sostenido que solamente cuando se trate de personas en estado de debilidad manifiesta o aquellos frente a los cuales la Constitución otorga una estabilidad laboral reforzada, la acción de amparo resulta procedente.”

5. Respecto al requisito de subsidiariedad, la Honorable Corte Suprema de Justicia Salade Casación Civil, en sentencia del 13 de marzo de 2015, M.P. DR. LUIS ARMANDO TOLOSA VILLABONA, proceso radicado al No. 68001-22-13-000-2015-00010-01, STC2844-2015, expuso:

*“...2. Luego de analizado el expediente, se advierte la improcedencia del resguardo deprecado por ausencia del principio de subsidiariedad, porque la actuación enunciada es censurable por esta vía extraordinaria, para ello, **el gestor tiene la posibilidad de acudir ante la jurisdicción laboral**, a través del proceso ordinario estatuido en el Capítulo XIV del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.*

Esta Sala enfáticamente ha reiterado la improcedencia de salvaguardas encaminadas a reclamar prestaciones de carácter laboral¹, relacionadas con el pago de los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, ni al reintegro suplicado por el petente, por tratarse de cuestiones que requieren el trámite y comprobación propio de los instrumentos judiciales ordinarios.

¹ Véase, entre otras, la sentencia STC14153 de 17 de octubre de 2014.

En efecto, es menester acudir a dichos juicios, porque es en ese escenario donde pueden ventilarse y debatirse con amplitud los hechos narrados por el gestor, en aras de establecer si hay lugar a acceder a las pretensiones antes esbozadas o si, por el contrario, la compañía atacada no está obligada a ello.

Al respecto la Sala ha puntualizado:

“(...) [Cuando se trata de pretensiones (...) de orden laboral, la Sala ha reiterado la improcedencia (...), [pues] ‘(...) la subsidiariedad que por antonomasia caracteriza el ejercicio de la acción de tutela, es requisito que en el presente asunto no puede predicarse, en la medida en que, ciertamente, (...) la accionante contaba con la posibilidad cierta y efectiva de acudir a la jurisdicción (...) laboral, la cual, conforme a normas que incluso encuentran respaldo constitucional, es quien ostenta la competencia para (...)’” ello².

3. Al margen de lo expresado en antelación, debe destacarse que el supuesto menoscabo a “(...) la estabilidad laboral reforzada (...)” del tutelante, en su condición de discapacitado, no se encuentra demostrado, por lo cual el resguardo de esa prerrogativa es improcedente.

La mera enunciación de las patologías adolecidas por Valbuena Romero, acompañadas de historias clínicas e incapacidades, no revisten la entidad suficiente para acreditar la discapacidad o limitación alegada, que lo haría beneficiario de las medidas especiales de protección estatuidas en la regla 26 de la Ley 361 de 1997³...

5.1. Y en más reciente pronunciamiento la Corte Constitucional en sentencia T-500-19 frente al requisito de subsidiariedad, señaló:

*La acción de tutela constituida como un mecanismo de protección de derechos constitucionales fundamentales, **solo procede cuando el afectado: (i) no disponga de otro medio de defensa judicial, (ii) exista, pero no sea idóneo o eficaz a la luz de las circunstancias del caso concreto o, (iii) se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.***

En lo que respecta a la ocurrencia de un perjuicio irremediable, este Alto Tribunal Constitucional ha advertido que este configura cuando se está ante un daño: “... (a) Cierto e inminente –esto es, que no se deba a meras conjeturas o especulaciones, sino a una apreciación razonable de hechos ciertos-, (b) grave, desde el punto de vista del bien o interés jurídico que lesionaría, y de la importancia de dicho bien o interés para el afectado, y (c) de urgente atención, en el sentido de que sea necesaria e inaplazable su prevención o mitigación para evitar que se consuma un daño antijurídico en forma irreparable”.

² COLOMBIA, CSJ. Civil. Fallo de 20 de mayo de 2008, exp. 00066-01, reiterado el 18 de diciembre de 2012, exp. 00165-01, reiterada el 22 de mayo de 2014 en sentencia STC6408-2014.

De acuerdo con la situación fáctica planteada, en esta ocasión corresponde determinar, si le asiste razón a la accionante impugnar el fallo de primera instancia, argumentando su contrato de prestación de servicios debe estar cobijado con el fuero de maternidad.

5.- Frente a la protección especial de la que goza la mujer trabajadora en estado de gravidez, la Corte Constitucional en la Sentencia T-987 de 2008, ha expresado que:

“Como se señaló inicialmente, la estabilidad laboral se predica de todos los contratos, sin importar su clase y sin importar que el patrono sea público o privado; pues lo que la Constitución busca es asegurarle al trabajador que su vínculo no se romperá de manera abrupta y por tanto su sustento y el de su familia no se verá comprometido por una decisión arbitraria del empleador.

Tal estabilidad se predica también para los contratos de prestación de servicios, en los cuales a pesar de conocerse que su naturaleza no genera una relación laboral de subordinación, se debe aplicar el criterio establecido por la jurisprudencia mediante el cual se ha dicho para los contratos a término fijo que el solo vencimiento del plazo o del objeto pactado, no basta para no renovar un contrato de una mujer embarazada. Lo anterior, teniendo en cuenta los principios de estabilidad laboral y primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por las partes del contrato laboral; tal figura se aplica siempre que al momento de la finalización del plazo inicialmente pactado subsistan la materia de trabajo y las causas que los originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación.

Si tal estabilidad opera para todos los trabajadores, con mayor razón se presenta para la protección de las mujeres en estado de embarazo sin importar la clase de contrato que hayan suscrito, ya que durante este especial periodo se requiere del empleador una mayor asistencia y respeto a su condición, casos en los que opera la presunción de despido por discriminación en razón del embarazo, debiendo el empleador asumir la carga de la prueba que apoye el factor objetivo que le permita efectuar el despido legalmente”.

En ese orden de ideas se entiende que, siempre que exista un vínculo laboral con una mujer en estado de embarazo, sin importar la clase de contrato que se haya suscrito, debe operar la protección reforzada a la estabilidad laboral.

En el mismo sentido expresó la Corte Constitucional cuando en sentencia T-631 de agosto 3 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra que:

“[I]a determinación de un límite temporal contractual en una relación laboral en la que sea parte una mujer en estado de embarazo o período de lactancia no significa que al concluir ese límite se configure una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. En estos casos, las mujeres tienen la garantía constitucional de una protección reforzada que pretende su bienestar, el del que está por nacer o el del recién nacido. Los empleadores, por su parte, pueden eximirse de dicha responsabilidad si demuestran que la labor que venía desempeñando la trabajadora terminó y que ésta no continua ni continuará en cabeza de una persona distinta a su empleada ...cuando a la mujer embarazada se le da por terminado su contrato de trabajo a término fijo sin argumentos distintos al del vencimiento del término, se presume que hay despido discriminatorio en razón del embarazo, y por tanto, deben preservársele las garantías constitucionales especialmente instituidas para proteger el estado de gravidez y de lactancia, ya que el empleador que obra en ese sentido, vulnera derechos fundamentales a la madre y al menor.”

Entonces, el principio de estabilidad laboral de las mujeres embarazadas se mantiene independientemente que su vinculación sea de carácter privado o público, o de la modalidad de contrato; así, las trabajadoras vinculadas a una empresa, que se encuentren en estado de gravidez, gozan de esa garantía de estabilidad por lo que el despido durante el embarazo se presume como una forma de discriminación en su contra, salvo que el empleador desvirtúe tal presunción explicando “suficiente y razonablemente que el despido o la desvinculación del cargo no se produjo por causas imputables al embarazo”⁴; de lo contrario, “tendrá lugar la aplicación de la presunción de despido en razón del embarazo, con la consecuente ineficacia del mismo y la posibilidad de obtener el reintegro”⁵.

En el mismo sentido se tiene como referencia jurisprudencial la sentencia T-056/07, en cuanto a la protección reforzada de la mujer embarazada:

La Corte Constitucional, en cumplimiento del mandato legal consagrado en el artículo 241, ha buscado la aplicación estricta de la Constitución y la Ley, estableciendo a través de sus fallos la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio para la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, el cual tiene como fin prevenir y evitar un perjuicio irremediable a la madre gestante, dando aplicación al llamado “Fuero de Maternidad”.

Por medio del “Fuero de Maternidad” se concreta la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo, lo que garantiza la realización efectiva del derecho de gozar de unos privilegios definidos por la normativa vigente, consistiendo en darle una estabilidad laboral desde el momento que se encuentra en estado de embarazo hasta tres meses posterior al nacimiento del menor, afiliación a salud y pago de la licencia de maternidad, prebendas que están sujetas a la verificación estricta del cumplimiento de unas condiciones que deben darse en cada caso concreto.

6.- Sin embargo, es menester también recordar además 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 embarazada.

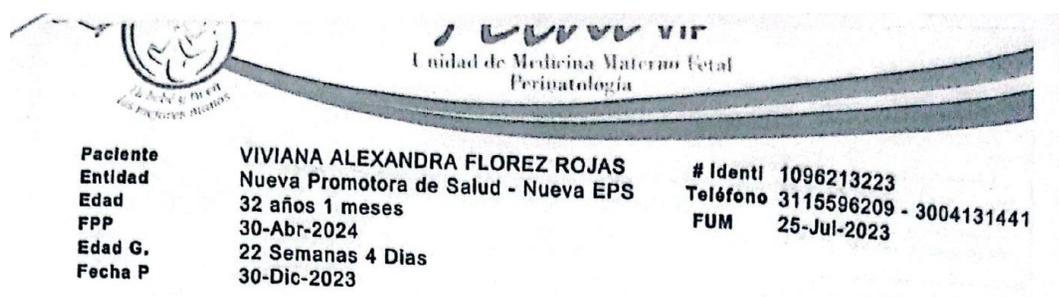
Así las cosas; en el presente caso, se probó la existencia del contrato por prestación de servicios No. 3358-23 del día veintiocho (28) de junio de 2023, con acta de inicio del siete (07) de julio de 2023 y fecha de finalización el día seis (06) de noviembre de 2023 - por el término cuatro (04) meses- cuyo objeto contractual consistía en la "PRESTACION DE SERVICIOS COMO APOYO A LA GESTION PARA EJECUTAR LAS CAMPAÑAS DE SEGURIDAD Y PROTECCION DE LOS DERECHOS CIUDADANOS CON ENFOQUE DIFERENCIAL, CONTRIBUYENDO A LA REDUCCION DE LOS DIFERENTES TIPOS DE VIOLENCIA SEGÚN EL MARCO DEL PROYECTO

⁴ T-1101 de octubre 18 de 2001 M:P: Manuel Jose Cepeda Espinosa

⁵ T-1003 de noviembre 30 de 2006 M:P: Jaime Araujo Renteria

APOYO A LA PROMOCION DE ENTORNOS SEGUROS PARA LA CONVIVENCIA Y SEGURIDAD CIUDADANA DEL DISTRITO DE BARRANCABERMEJA”; Posteriormente suscribió con la misma, el contrato por prestación de servicios No. 4491-23, siendo este último suscrito por el término de un (01) mes, el día veintiocho (28) de noviembre de 2023, con acta de inicio del veintinueve (29) de noviembre, teniendo como fecha de finalización el día veintiocho (28) de diciembre de dos mil veintitrés (2023).

En igual sentido es también se encuentra acreditado que la señora **VIVIANA ALEXANDRA FLOREZ ROJAS** se encuentra en estado de gestación del cual tuvo conocimiento desde el día veintitrés (23) de agosto del dos mil veintitrés (2023) y que para el momento en que finalizó su relación contractual contaba con veintidós (22) semanas y dos (02) días aproximadamente de embarazo.



Logo: *LA SALUD EN MI MANO*
UNIDAD DE MEDICINA MATERNO FETAL PERINATOLOGIA

Paciente	VIVIANA ALEXANDRA FLOREZ ROJAS	# Identi	1096213223
Entidad	Nueva Promotora de Salud - Nueva EPS	Teléfono	3115596209 - 3004131441
Edad	32 años 1 meses	FUM	25-Jul-2023
FPP	30-Abr-2024		
Edad G.	22 Semanas 4 Dias		
Fecha P	30-Dic-2023		

7.- Así las cosas, prima facie la terminación del contrato de trabajo obedeció a la alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la aquí accionante, y no con ocasión del estado de gravidez que enfrenta, considerando que, para el momento en que suscribió el contrato 4491-23 su condición ya era notoria y conocida por el aquí accionado según lo indicado por la misma accionante, quedando definida al interior del mismo, y por en ende, en conocimiento de los suscriptores que la fecha de terminación correspondería al veintiocho (28) de diciembre de dos mil veintitrés (2023) como en efecto se produjo; por lo que, en ese orden de ideas, es necesario indicar que, frente al tema del despido, el reintegro y pago de acreencias laborales y la existencia de un posible contrato realidad es un análisis que corresponde efectuarlo a un Juez Ordinario Laboral si la accionante así lo estima pertinente, porque allí se discuten temas fundamentalmente de estirpe laboral, como es la presunta terminación del contrato, indemnización y un eventual reintegro; o en su defecto, acudir ante la Jurisdicción Contenciosa Administrativa, en virtud de que aspectos o temas como el que nos convoca no pueden resolverse por vía de tutela; pues la decisión del empleador debe ser analizada a la luz de pruebas, alegaciones, contradicción y defensa de cada parte, para garantizar el debido proceso.

Fundamento por el que se confirmará la sentencia de primera instancia, decisión que se encuentra apoyada también en el fallo del 13 de mayo de 2015 del Honorable

Tribunal Superior de Bucaramanga Sala Civil⁶ M.P. Dr. JOSÉ MAURICIO MARIN MORA, que reza:

“Ahora, antes de desatar el disenso vertical formulado, importa señalar que este Tribunal en decisiones de Sala Especializada del 16 de enero de 2014, unificó suposición frente al evento objeto de debate, en el sentido de que no es la vía de amparo constitucional el medio apropiado para que quien accionen por esta vía excepcional obtenga su reintegro laboral y el pago de acreencias laborales y demás prestaciones”.

Más adelante señaló:

“En consecuencia desde ya advierte la Corporación que el proveído censurado deberá confirmarse, teniendo en cuenta que la Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia ha decantado la no procedencia del amparo para lograr reintegro laboral, dado que es un dispositivo subsidiario y excepcional para la protección de los derechos esenciales contemplados en la Carta Política, Aun así, en algunos casos es preciso brindar protección especial de estabilidad laboral reforzada para mitigar la afectación a las garantías constitucionales cuando ésta es sufrida por mujeres embarazadas, trabajadores aforados y personas en situación de debilidad manifiesta, condiciones tales que en cada asunto particular deberán acreditarse a plenitud.”

9.1. Por todo lo anterior se le recuerda al actor que dispone de la acción laboral y/o administrativa para reclamar los derechos que estima vulnerados, escenario idóneo, para controvertir de manera amplia el tema de reintegro y no ante el angustioso término de la acción de tutela como lo expuso el Honorable Tribunal Superior de distrito judicial de Bucaramanga, en sentencia del 16 de enero de 2014, M.P. Dr. JOSÉ MAURICIO MARÍN MORA, acción constitucional de DARINEL CASTILLO ACOSTA, contra ECOPETROL S.A.

"Así las cosas, para el evento objeto del análisis, la acción de tutela no es el mecanismo procedente e idóneo para dilucidar la situación invocada por el demandante DARINEL CASTILLO ACOSTA, pues no hay razones para desconocer su carácter subsidiario y residual, toda vez que no es el Juez Constitucional el competente para esclarecer el conflicto laboral que se plantea, frente al que existen otros medios de defensa judicial ante los Jueces Laborales competentes, que aunque bien puede ejercitar con la finalidad de debatir todo cuanto concierne a la terminación de su vínculo laboral con ECOPETROL S.A. (...)" (subrayado y negrilla fuera de texto)

De suerte que procederá esta judicatura a CONFIRMAR el fallo de tutela de fecha Trece (13) de Febrero del dos mil veinticuatro (2024) proferido por el JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA; por estar ajustado a derecho mediante el análisis de los elementos facticos que en torno a esta acción de tutela se circunscriben.

⁶ Sentencia de Tutela de HENRY PALOMINO RANGEL contra ECOPETROL.

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE BARRANCABERMEJA** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo proferido por el Juzgado Tercero Civil Municipal de Barrancabermeja el día trece (13) de febrero del dos mil veinticuatro (2024), dentro de la acción de tutela interpuesta por **VIVIANA ALEXANDRA FLOREZ ROJAS** contra la **ALCALDIA DISTRITAL DE BARRANCABERMEJA** por lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE esta decisión a las partes comprendidas en este asunto, conforme a lo previsto en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1.991 y comuníquese la decisión a la Oficina Judicial de primer grado.

TERCERO: REMÍTASE el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

CESAR TULIO MARTÍNEZ CENTENO

JUEZ

Firmado Por:

Cesar Tulio Martinez Centeno

Juez

Juzgado De Circuito

Civil 002

Barrancabermeja - Santander

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: **ac7bce0d64a99ce1419d6667742b5583b1b334201bd17787cbe410a28367996c**

Documento generado en 01/04/2024 10:48:52 p. m.

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