

Bogotá D.C. 05 de enero de 2022

Señor:

JUZGADOS PENALES DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ
E. S. D.

Ref. ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE: ANGELICA VIVIANA TORRES RODRIGUEZ
ACCIONADO: CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE
CUNDINAMARCA -CAR-

ANGELICA VIVIANA TORRES RODRIGUEZ, identificada como aparece al pie de mi firma, actuando en nombre propio, mediante este escrito me permito presentar Acción de Tutela contra la CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CUNDINAMARCA -CAR-, representada legalmente por el señor LUIS FERNANDO SANABRIA MARTIBEZ, por violación a los derechos Constitucionales **LA VIDA, A LA INTEGRIDAD PERSONAL, A LA DIGNIDAD HUMANA, AL TRABAJO, LA IGUALDAD, A LA SEGURIDAD SOCIAL, LA PROTECCIÓN DEL QUE ESTA POR NACER, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y AL MÍNIMO VITAL** por encontrarse en estado de embarazo, los hechos que constituyen fundamento de esta acción constitucional, los siguientes:

HECHOS

PRIMERO: Mediante Resolución No. 0402 de 27 de febrero de 2015, la Corporación Autónoma Regional de Cundinamarca -CAR-, me nombro en provisionalidad en el cargo de carrera administrativa "Secretario Ejecutivo, código 4210, grado 17", en la Dirección de Monitoreo, Modelamiento y Laboratorio Ambiental.

SEGUNDO: Con la Resolución 0693 de 13 de marzo de 2019, la Corporación hizo una modificación y distribución de la planta global de personal, en la que el cargo de "Secretario Ejecutivo, código 4210, grado 17" que venía desempeñando en la Dirección de Evaluación, Seguimiento y Control Ambiental, el cual procedí a ejercer posteriormente en la Dirección Jurídica de la Entidad.

TERCERO: El día 15 de julio de 2021 desde mi correo corporativo atorresr@car.gov.co, mediante un escrito dirigido al Doctor José Alfredo Salamanca, puse en conocimiento de la Corporación mi estado de gravidez, en el

que aporte la prueba de embarazo de IDIME realizada el 13 de julio de 2021.

CUARTO: Mediante Resolución DGEN No. 20217000546 de 17 de noviembre de 2021, la Corporación expidió este acto administrativo mediante el cual se efectuó un nombramiento en período de prueba de la señora CLAUDIA JACKELINE FLOREZ TORRADO y en el mismo acto administrativo declaro mi insubsistencia en el cargo Secretario Ejecutivo, código 4210, grado 17", que venía desempeñando desde el año 2015.

QUINTO: Mediante Resolución OTH No. 25217000450 de 22 de diciembre de 2021, la cual ordeno el pago de unas remuneraciones y prestaciones sociales por retiro del servicio, que a la fecha de la presentación de esta acción no han sido pagadas.

SEXTO: el día 3 de diciembre de 2021, mediante el comunicado CAR No. 20212111674, el Jefe de la Oficina de Talento Humano, me envió un comunicado en el cual se me informaba sobre el retiro del servicio.

PRETENSIONES:

Con base en los hechos narrados, me permito solicitar muy respetuosamente:

PRIMERO: Se tutelen los derechos fundamentales a la: LA VIDA, A LA INTEGRIDAD PERSONAL, A LA DIGNIDAD HUMANA, AL TRABAJO, LA IGUALDAD, A LA SEGURIDAD SOCIAL, LA PROTECCION DEL QUE ESTA POR NACER, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y AL MÍNIMO VITAL.

SEGUNDO: Se ordené el reintegro de manera inmediata al cargo y funciones que venía desempeñando en la CORPORACION AUTÓNOMA REGIONAL DE CUNDINAMARCA -CAR-, en mi cargo de Secretario Ejecutivo, código 4210, grado 17, para así garantizar una estabilidad laboral para mí y para mí bebe.

TERCERO: Se ordené el pago todos los salarios, prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de mi desvinculación hasta cuando sea efectivamente reintegrada, así mismo ordene que se paguen los aportes al sistema general de seguridad social (salud, pensión, riesgos laborales) desde el momento de mi desvinculación hasta cuando se produzca mi reintegro sin condición de continuidad.

CUARTO: Ordenar a la CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CUNDINAMARCA -CAR-, me pague la suma equivalente a sesenta (60) DÍAS DE SALARIO como consecuencia del despido injusto sin contar con el permiso del Ministerio del Trabajo, tal como lo establece el artículo 239 CST y de la Ley 1468 de 2011. Y me pague las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que tengo derecho.

QUINTO: Se me pague la indemnización por despido sin justa causa contemplada en el artículo 64 del CST (sentencias T-305 de 2009, T-699 de 2010, T-054 de 2010, T-886 de 2011.)

SEXTO: Ordenar a CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CUNDINAMARCA -CAR- se ABSTENGA de realizar actos de acoso laboral en mi contra una vez se produzca mi reintegro.

DERECHOS VULNERADOS

Bajo los anteriores hechos, considero que la CORPORACIÓN AUTÓNOMA REGIONAL DE CUNDINAMARCA -CAR-, en cabeza del señor LUIS FERNANDO SANABRIA MARTINEZ, vulneró mis derechos fundamentales a: LA VIDA, A LA INTEGRIDAD PERSONAL, A LA DIGNIDAD HUMANA, AL TRABAJO, LA IGUALDAD, A LA SEGURIDAD SOCIAL, LA PROTECCION DEL QUE ESTA POR NACER, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y AL MÍNIMO VITAL, al despedirme sin el permiso del Ministerio del Trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 239 del CST y de la Ley 1468 de 2011, dada su condición de estado de embarazo.

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

En mi calidad de ciudadana afectada y actuando en nombre propio, acudo ante su Despacho para solicitar la protección de los derechos mencionados anteriormente. Dado que se vulneró el FUERO DE MATERNIDAD que tiene como fin; asegurar la eficacia de la prohibición de despedir a trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, pues de esta reglamentado que para que el empleador pueda proceder a despedir a la mujer embarazada o lactante, debe solicitar previamente una autorización ante el Inspector del Trabajo o el Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. Esta autoridad sólo podrá otorgar el permiso si verifica la existencia de alguna de las justas causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, de esa forma se descarta la posibilidad de que la razón del despido sea el embarazo o la lactancia, es decir, se excluye la existencia de una discriminación.

Cuando la desvinculación a la trabajadora en estado de gestación se hace esto es un el resultado de un acto arbitrario e injusto por parte de su nominador, que a todas luces es lesivo de sus derechos fundamentales invocados, pues pone en riesgo la estabilidad emocional y física no solo de la mujer gestante sino también del que esta por nacer

La H. Corte Constitucional tiene varias sentencias que se hace necesario citar en el presente caso así:

Sentencia T-226 de 2012 se indicó que:

“La estabilidad laboral reforzada ha sido un tema de relevancia constitucional y su fin es asegurar que el trabajador en situación de debilidad manifiesta no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo poniendo en riesgo su propio sustento y el de su familia, por ello el término pactado para la duración de la labor contratada pierde toda su importancia cuando es utilizado como causa legítima por el empleador para ocultar su posición dominante y arbitraria en la relación laboral ejerciendo actos discriminatorios contra personas particularmente vulnerables y en condiciones de debilidad manifiesta. Tal deber constitucional limita o restringe la autonomía empresarial y privada imponiendo, cargas solidarias de garantizar la permanencia no indefinida pero si acorde con la situación de debilidad sufrida por el trabajador”.

El fuero de maternidad aparece reconocido por el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, precepto legal que es la manifestación del deber de protección de la mujer embarazada y de la maternidad consagrado en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos a los cuales previamente se hizo alusión. Esta disposición, antes de ser modificada por la Ley 1468 de 2011 señalaba lo siguiente:

“ARTÍCULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPEDIR:

- 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 (14) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo, si no lo ha tomado.”*

la Corte Constitucional en sentencia de T-673 de 10 de septiembre de 2014, se pronunció sobre la procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad reforzada. En la providencia en mención, señaló:

“La jurisprudencia de la Corte también ha reconocido que la acción de tutela procede como mecanismo de protección de manera excepcional, en los casos en que el accionante se encuentra en una condición de debilidad manifiesta o sea un sujeto protegido por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, es decir, en los casos de mujeres en estado de embarazo, de trabajadores con fuero sindical y de personas que se encuentren incapacitadas para trabajar por su estado de salud o que tengan limitaciones físicas.”

La protección para las personas que tienen una connotación especial, como la es la mujer gestante, obedece a unos principios mínimos fundamentales que abarca la ley laboral en cuanto a su tipo de vinculación, salarios, jornadas laborales entre otras características con el fin de asegurar a los empleados una vida justa de acuerdo a sus condiciones; a través del tiempo el derecho a tener una estabilidad laboral ha crecido en forma jurisprudencial y Doctrinal, es por ello que para que un trabajador sea despedido el empleador debe cumplir unos requisitos y procedimientos para que se pueda hacer efectivo la terminación de contrato de trabajo, lo que se deduce de todo esto es que no es suficiente las causales emitidas en el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo. El Doctor Armando Rojas en su artículo sobre Fuero De Maternidad Garantía A La Estabilidad Laboral, manifestó lo siguiente: "El fuero de maternidad, consagrado en el Código Sustantivo del Trabajo, presume que el despido de la mujer trabajadora durante el tiempo de embarazo o en los tres meses posteriores al parto es por razón de su estado de gravidez. Puede ser tomado como fundamento del fuero de maternidad la disposición constitucional que señala la especial protección a la mujer por parte del Estado, sin consideración a si ella labora o no, a no ser sometida a ninguna clase de discriminación a la asistencia y protección durante y después del parto y el apoyo a la mujer cabeza de familia. Con el fuero también se busca proteger el derecho de los niños, lo cual recae sobre el nasciturus o el recién nacido"..

Sobre el principio de estabilidad reforzada en el caso de la mujer embarazada, ha dicho la Corte entre otras en la sentencia C-470 de 1997: *"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 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"*. C-470-97 Corte Constitucional de Colombia.

De acuerdo a los planteamientos de la corte frente a las Mujeres Embarazadas, se puede evidenciar que gozan de una estabilidad laboral alta, pero se debe tener en cuenta unos requisitos para determinar la clase de protección, la cual obedece a que la empleada haya avisado a su empleador de su condición y el tipo de contrato para que en el momento de solicitar garantías sea eficaz, sin embargo creo que esos supuestos no deberían de ser tan importantes en el momento en que una mujer en su estado de gravidez no sea protegida de inmediato por abusos que el empleador acostumbra realizar, sin embargo el empleador tiene que cumplir con lo estipulado en el artículo 239 del C.S.T, si no cumple con el artículo antes mencionado puede ser sancionado y estaría incurriendo en la violación de

posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente. 3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término. (Art. 2)”. («Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad.

Ahora bien, de esto se puede inferir que en el Estado Colombiano si existen normal que protegen a la mujer en su estado de gravidez y que obedecen a un estricto cumplimiento de la misma, la cual el empleador para despedirla o no renovar contrato debe solicitar un permiso al Inspector de trabajo que confirme que la existencia de una justa causa conforme a los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo de Trabajo.

De acuerdo a los hipótesis definidos por la Corte Constitucional, podemos inferir en las distintas modalidades de vinculación que toda radica en el conocimiento del empleador, puesto que si conoce que su empleada se encuentra embarazada por algún medio o se puede inferir por los permisos solicitados, el empleado puede estar inmerso al reintegro de la misma y al pago de los salarios dejados de percibir, pero si el empleador no tiene conocimiento del embarazo el empleador está inmerso a pagar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación.

PRUEBAS

Documentales:

1. Prueba de embarazo IDIME
2. Carta de novedad, mediante la cual anuncio mi embarazo el 15 de julio de 2021
3. Resolución No. 0402 de 27 de febrero de 2015
4. Resolución No. 0693 de 13 de marzo de 2019
5. Resolución DGEN No. 20217000546 de 17 de noviembre de 2021
6. Comunicación CAR No. 20212111674 de 3 de diciembre de 2021

derechos fundamentales.

En consecuencia se puede diferir que para obtener la protección a este derecho no depende de cuando el empleador se ha enterado del estado de gravidez de su empleada, por la cual se debe tener en cuenta otros factores que son de relevancia importancia a la toma de decisión si cumple con los requisitos facticos para que le sea reconocido su derecho a la estabilidad laboral reforzada. La corte ha reiterado que: “[E]l derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas no depende del momento en el cual el empleador tuvo conocimiento del estado de gravidez, pues el fuero de maternidad se desprende de la especial protección constitucional que recae sobre las trabajadoras. Sin embargo, dicha notificación es relevante para establecer el alcance de las medidas que los jueces constitucionales pueden otorgar en estos casos.”(«T-030-18 Corte Constitucional de Colombia», s. f.)

En Colombia existen muchas mujeres que se encuentran en estado de embarazo y su vez se encontraban laborando, pero el problema se ha generado con el tipo de contratos que se manejan la cual obedece a una terminación del mismo por tiempo o una situación del empleado. Lo anterior se fundamenta en que a menudo se presentan casos que en el momento de la terminación el empleado se encuentra en una situación médica, como lo son los casos de las mujeres embarazadas, sin embargo el empleador debe ceñirse por la normal laboral, la cual expone en qué momento se puede dar por terminado un contrato laboral y las condiciones para hacerlas. La figura de la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas es muy común, puesto que garantizando el derecho al trabajo y a su vez los derechos mínimos para que pueda tener un embarazo con las condiciones económicas necesarias y así garantice al niño por nacer, conforme a los artículos 5, 13, 25, 43, 44 y 53 de la Constitución Política.

La doctora Adriana María Buitrago Escobar, en su escrito La protección por maternidad en el sistema de seguridad social colombiano expresa lo siguiente: “La estabilidad laboral reforzada de la mujer en embarazo (fuero por maternidad) tiene por objeto impedir que cualquier trabajadora por razón o causa del embarazo, sea despedida. De allí que la presunción legal entiende que el despido tiene por motivo el embarazo o la lactancia, cuando durante la gestación o dentro de los tres meses siguientes al parto se termina la relación laboral sin justa causa para ello, sin observancia de los procedimientos legales establecidos y sin la autorización del inspector de trabajo. Coherentemente, si se presentan estas circunstancias, la mujer tiene derecho a ser indemnizada y su empleador debe mantener el contrato durante el lapso en que ella goza de la licencia de maternidad” (Adriana María Buitrago Escobar, 2014).

Podemos apreciar que el fuero de maternidad dentro del Código Sustantivo de Trabajo se encuentra reconocido en el artículo 239, antes de ser modificado por la Ley 1468 de 2011, expone lo siguiente: “Artículo 239. Prohibición de despido. 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 periodo del embarazo dentro de los tres meses

7. Resolución OTH No. 25217000450 de 22 de diciembre de 2021

JURAMENTO

CUMPLIMIENTO AL ARTÍCULO 37 DE DECRETO 2591/91:

Manifiesto bajo la gravedad del juramento que no se ha presentado ninguna otra acción de tutela por los mismos hechos y derechos.

ANEXOS

- Copia de la tutela para el archivo del Juzgado
- Copia de los documentos relacionado en el acápite de pruebas

NOTIFICACIONES

ACCIONANTE:

ANGELICA VIVIANA TORRES RODRIGUEZ.
ANGELICA VIVIANA TORRES RODRIGUEZ
CC 1053323884 de Chig Irb
DIRECCION: Carrera 2D # 24 – 44, Torre F, Apto 402, barrio Conjunto Zuame
Funza (Cundinamarca)
Celular: 305 815 27 93
Correo Electrónico: torreviviana8@gmail.com