



Rama Judicial
República de Colombia

**JUZGADO PROMISCOU MUNICIPAL DE
LA CALERA- CUNDINAMARCA**

Clase de Proceso: Acción de Tutela

Accionante: DIANA ELIZABETH SÁNCHEZ PARRA

Accionado: SERVICIOS Y ASESORIAS DEL LITORAL LTDA

Vinculados

- MINISTERIO DE TRABAJO
- SALUD TOTAL E.P.S.
- SEGUROS BOLIVAR ARL
- CONJUNTO RESIDENCIAL MACADAMIA P.H.
- PROCIUDADES S.A.S. - INTEGRA CONSTRUCTORA - PROYECTO MACADAMIA

Radicación: 25377408900120220013700

Asunto: Fallo de Tutela

Fecha de Auto: Mayo 18 de 2022

I.TEMA

Decídase la acción de tutela instaurada por **DIANA ELIZABETH SÁNCHEZ PARRA**, quien actúa en nombre propio, y en contra de **SERVICIOS Y ASESORIAS DEL LITORAL LTDA** identificada con **NIT. 800.115.574-2**, por la presunta violación de sus derechos fundamentales a la dignidad humana, mínimo vital y protección a la estabilidad laboral reforzada por encontrarse en estado de embarazo.

II. ANTECEDENTES

La solicitud del accionante se encuentra circunscrita a los siguientes hechos:

1. Señaló que el día 19 de enero del presente año, suscribió contrato de trabajo por obra o labor determinada con la empresa **SERVICIOS Y ASESORIAS DEL LITORAL**

LTDA, ejerciendo el cargo de RESIDENTE ADMINISTRATIVA para un proyecto de construcción llamado MACADAMIA en La Calera.

2. Relató que el día 20 de abril de la anualidad, le informó de manera verbal a la INSPECTORA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO que se encontraba en estado de embarazo.
3. Expone que el día 21 de abril, su empleador le envió una carta con la terminación unilateral de su contrato de trabajo en razón a su estado de embarazo.
4. Indicó que su compañero sentimental se encuentra desempleado, y que la accionada terminó su contrato laboral de manera unilateral debido al informe verbal de su estado de embarazo, pues tan sólo transcurrió un día para que la empresa de servicios temporales diera por terminado su contrato laboral.

III. ACTUACIONES SURTIDAS.

Mediante providencia del 06 de mayo de 2022, se admitió el asunto y se dispuso accionar el amparo constitucional contra SERVICIOS Y ASESORIAS DEL LITORAL LTDA, y se vinculó de oficio al MINISTERIO DE TRABAJO, SALUD TOTAL E.P.S., SEGUROS BOLIVAR ARL, CONJUNTO RESIDENCIAL MACADAMIA P.H., como terceros con interés legítimo en el resultado del presente amparo constitucional.

En fecha del 09 de mayo este despacho judicial en virtud de la llamada telefónica con la administradora del CONJUNTO RESIDENCIAL MACADAMIA P.H., dispuso la vinculación de oficio de INTEGRAL CONSTRUCTORA-PROYECTO MACADAMIA a fin de que se pronunciara sobre los hechos y pretensiones de la acción de tutela.

El 12 de mayo, teniendo en cuenta la respuesta arribada por la empresa accionada este despacho judicial dispuso la vinculación de PROCIUDADES S.A.S., identificada con NIT. 900.349.890-2.

IV. POSICIÓN DE LA ACCIONADAS Y VINCULADAS

Accionada SERVICIOS Y ASESORIAS DEL LITORAL LTDA

Indicó que la sociedad tiene la calidad de empresa de servicios temporales autorizada por la Resolución No. 005105 del 07 de octubre de 1991 del Ministerio de Trabajo, y que la accionante tuvo la calidad de trabajadora en misión.

Expuso que el contrato de trabajo que vinculó a las partes se pactó en la modalidad de obra o labor determinada por lo que estuvo signado por la orden de servicio de la empresa usuaria PROCIUDES.

Señaló que conforme el acervo probatorio no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada, ya que el empleador no tenía conocimiento del estado de embarazo de la accionante al momento de efectuar el despido.

Vinculado MINISTERIO DE TRABAJO

Solicito se declare la improcedencia de la acción de tutela en referencia contra el Ministerio del Trabajo, por falta de legitimación por pasiva, toda vez que la Entidad no es ni fue la empleadora de la accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre el demandante y la Entidad, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte del Ministerio, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

Vinculado SEGUROS BOLIVAR ARL

Manifestó que no le constan los hechos y pretensiones de la acción de tutela por tratarse de sucesos que atañe a terceros, aclaró que la accionante estuvo afiliado a la ARL de la Compañía de Seguros Bolívar por la empresa MENDEBAL S.A., reportando como último periodo de afiliación desde el 16 de junio de 2021 hasta el 13 de agosto de 2021.

**Vinculado PROCIUDADES S.A.S.- INTEGRA CONSTRUCTORA -
PROYECTO MACADAMIA**

Señaló la vinculada que la sociedad PROCIUDADES S.A.S celebró contrato comercial con la sociedad SERVICIOS Y ASESORIAS DEL LITORAL LTDA empresa de servicios temporales, que en el marco de dicha contratación de empresas de trabajo temporal y trabajadores en misión, la sociedad SERVICIOS Y ASESORIAS DEL LITORAL LTDA realizó envío de su trabajadora en misión señora DIANA ELIZABETH en beneficio de la sociedad PROCIUDADES S.A.S., expuso que la labor se realizó por un trabajo de obra o labor determinada, el día 19 de enero de 2022 hasta el día 21 de abril de 2022, fecha en que finalizó la orden de pedido 024 del 19 de enero de 2022 por parte de la sociedad vinculada.

Vinculado CONJUNTO RESIDENCIAL MACADAMIA P.H.

A través de llamada telefónica desde el número de celular 3102558356 se comunicó a este Estrado Judicial la señora ESPERANZA FERNANDEZ, quien indico ser la actual administradora del CONJUNTO RESIDENCIAL MACADAMIA P.H., e informó al despacho que la propiedad horizontal a su cargo nunca ha tenido relación alguna con la empresa SERVICIOS Y ASESORÍAS DEL LITORAL LTDA, sino por el contrario tales relaciones devienen de un nuevo proyecto de construcción que se está adelantando en la zona por PROCIUDADES - INTEGRA CONSTRUCTORA llamado MACADAMIA- LA NATURALEZA DE TU NUEVO HOGAR.

Vinculado SALUD TOTAL E.P.S.

Entidad que se notificó al correo dispuesto en su página web para notificaciones judiciales, esto es, notificacionesjud@saludtotal.com.co, pero que frente al trámite constitucional guardó silencio.

V. CONSIDERACIONES

a. Competencia

Este Despacho Judicial es competente para conocer en Primera Instancia de la presente Acción de Tutela, dado que conforme lo establecido en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991 “*son competentes para conocer de la acción de tutela, a prevención, los jueces o tribunales con jurisdicción en el lugar donde ocurriere la violación o la amenaza que motivaren la presentación de la solicitud*” y para el caso que nos ocupa, la supuesta vulneración a los derechos fundamentales indicados se está generando en esta municipalidad, toda vez que allí se están surtiendo los efectos del contrato laboral conforme a lo relatado por la accionante en su escrito.

b. Legitimación por Activa

Conforme lo establece el artículo 86 de la Constitución Política, toda persona tendrá la acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de particulares.

El artículo 10 del Decreto 2591 de 1991 prevé en términos de legitimidad e interés, que la solicitud de amparo constitucional podrá ser promovida por cualquier persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, quien actuará por sí misma o a través de representante, para lo cual se presumirán auténticos los poderes.

La ciudadana **DIANA ELIZABETH SÁNCHEZ PARRA**, se encuentra habilitada para interponer la presente acción, toda vez que, conforme al Decreto-ley 2591 de 1991, la acción de tutela puede ser ejercida por cualquier persona que manifieste ser vulnerada o amenazada en uno o más de sus derechos fundamentales.

c. Legitimación por pasiva

En virtud de lo dispuesto en los artículos 5° y 12° del Decreto 2591 de 1991, la accionada se encuentra legitimada como parte pasiva en la presente acción de tutela, en la medida en que se le atribuye la vulneración de los derechos fundamentales en discusión.

d. Delimitación del caso, problema jurídico y aspectos a tratar.

Compete a este Despacho, analizar y determinar, si la accionante es sujeto del fuero derivado de la estabilidad laboral reforzada de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, para mujeres embarazadas.

Por lo tanto, este estrado judicial realizará algunas consideraciones respecto de los derechos fundamentales incoados, además del estudio a los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela, para discutir el caso que avoca el conocimiento del Juez Constitucional.

DERECHO FUNDAMENTAL ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA PARA MUJERES EMBARAZADAS

Sobre la estabilidad laboral reforzada y su procedencia la Corte Constitucional, indicó que:

“En suma, el trabajador que pierde o ve disminuida sustancialmente su capacidad laboral tiene derecho a no ser despedido y a ser reubicado en tareas acordes a sus capacidades, habilidades y competencias.¹ En caso contrario, se presume que la desvinculación tuvo como fundamento la condición de discapacidad, y la misma se torna ineficaz. Dicha regla debe ser aplicada por el juez constitucional de encontrar acreditados los siguientes supuestos: (i) el trabajador presente padecimientos de salud que involucren una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones; (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; (iii) no exista autorización previa del Ministerio del Trabajo para efectuar el despido; y (iv) el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.”

Frente a la protección constitucional derivada del fuero de maternidad, la Corte en sentencia de unificación señaló el alcance de la protección en la modalidad de contrato de trabajo por obra o labor en los siguientes términos:

“(i) Cuando el empleador conoce del estado de gestación de la trabajadora, pueden presentarse dos situaciones:

a. Que la desvinculación ocurra antes del vencimiento de la terminación de la obra o labor contratada sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.

b. Que la desvinculación tenga lugar al vencimiento del contrato y se alegue como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada: En este caso el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y las 18 semanas posteriores. No obstante, si dicho funcionario establece que no subsisten las causas que originaron el vínculo, se podrá dar por terminado el contrato y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad.

Si el empleador no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela. Adicionalmente, para evitar que se desconozca la regla de acudir al inspector de trabajo, si no se cumple este requisito el empleador puede ser sancionado con el pago de los 60 días de salario previsto en el artículo 239 del C.S.T.

(ii) Cuando existe duda acerca de si el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el numeral 2 del artículo 239 del CST. No obstante, en todo caso se debe garantizar adecuadamente el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.

(iii) Cuando el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada. Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación, ni que reintegre a la trabajadora desvinculada ni que pague la licencia de maternidad. Sin perjuicio de lo anterior, con el monto correspondiente a su liquidación, la trabajadora podrá realizar las cotizaciones respectivas, de manera independiente, hasta obtener su derecho a la licencia de maternidad. Así mismo, podrá contar con la protección derivada del subsidio alimentario que otorga el ICBF a las mujeres gestantes y lactantes y afiliarse al Régimen Subsidiado en salud. Así, para la eventual discusión sobre la configuración de la justa causa, se debe acudir ante el juez ordinario laboral...”

DERECHO A LA DIGNIDAD DE HUMANA

Constitucionalmente se ha determinado que la dignidad humana equivale: (i) al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y (ii) a la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana.

DERECHO AL MÍNIMO VITAL.

La H. Corte Constitucional, en sentencia T 211 de 2011, respecto al mínimo vital estableció:

“(...) Así las cosas, esta Corporación ha reiterado en su jurisprudencia que el mínimo vital es un derecho fundamental ligado estrechamente a la dignidad humana, pues “constituye la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la

recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional”

e. Inmediatez de la Acción de Tutela

Para activar este mecanismo constitucional deberá existir un tiempo razonable entre los supuestos fácticos que motivan la interposición de la acción de tutela y su presentación, de tal forma que se evidencie la necesidad de una protección urgente por parte del juez constitucional.

En relación con el caso *sub examine*, y de las circunstancias particulares del caso en concreto, se tiene dentro del acervo probatorio que el 21 de abril se le informó a la accionante la terminación de su contrato laboral y que la interposición de la acción de tutela se hizo en fecha del 06 de mayo de 2022, lapso de tiempo que es razonable y justificado para acreditar el principio de inmediatez de la acción.

f. Subsidiariedad de la acción de tutela

El principio de subsidiariedad, conforme al artículo 86 de la Constitución, implica que la acción de tutela solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. En otras palabras, las personas deben hacer uso de todos los recursos ordinarios y extraordinarios que el sistema judicial ha dispuesto para conjurar la situación que amenaza o lesiona sus derechos, de tal manera que se impida el uso indebido de este mecanismo constitucional como vía preferente o instancia judicial adicional de protección.

No obstante, como ha sido reiterado por la jurisprudencia constitucional, el presupuesto de subsidiariedad que rige la acción de tutela, debe analizarse en cada caso concreto. Por ende, en aquellos eventos en que existan otros medios de defensa judicial, la Corporación ha determinado que existen dos excepciones que justifican su procedibilidad: (i) cuando el medio de defensa judicial dispuesto por la ley para resolver las controversias no es idóneo ni eficaz conforme a las especiales circunstancias del caso estudiado, procede el amparo como mecanismo definitivo; y, (ii) cuando, pese a existir un medio de defensa judicial idóneo, éste no impide la

ocurrencia de un perjuicio irremediable, caso en el cual la acción de tutela procede como mecanismo transitorio.

En el caso objeto de estudio que debido a la situación especial protección en el que se encuentra la actora, la acción de tutela es el mecanismo judicial procedente para la protección de los derechos fundamentales que considera vulnerados.

g. Estudio del Caso en Concreto.

La acción de tutela es un instrumento jurídico confiado por la Constitución a los jueces, cuya justificación y propósito consiste en brindar a la persona la posibilidad de acudir sin mayores requerimientos de índole formal y con la certeza de que obtendrá oportuna resolución a la protección directa e inmediata del Estado, con el fin de que en su caso, y consideradas las circunstancias específicas, y a falta de otros medios, se haga justicia frente a situaciones de hecho que representen quebranto o amenaza de sus derechos fundamentales, logrando así que se cumpla uno de los fines esenciales del Estado consistente en garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución.

De acuerdo con los elementos de juicio que obran en el plenario el problema jurídico a resolver consiste en determinar si la accionante es sujeto del fuero derivado de la estabilidad laboral reforzada de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, para mujeres embarazadas.

Para resolver el interrogante planteado, cumple recordar que la Corte Constitucional ha puntualizado la especial protección que consagra la Carta Política a la mujer en estado de embarazo, a quien se le debe garantizar la “estabilidad laboral reforzada”, así que su despido es ineficaz, por lo que procede el reintegro o renovación del contrato, además del pago de los emolumentos dejados de recibir y las indemnizaciones a las que haya lugar, según el caso particular. (Sentencia T-406/12).

Tal protección a la mujer durante el embarazo y la lactancia encuentra su principal fundamento en el artículo 43 de la Constitución Política al señalar que la mujer *“durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”*.

Entonces, aunque en principio la acción de tutela por su naturaleza residual y subsidiaria, no es el mecanismo idóneo para reclamar derechos o prestaciones laborales; no obstante, cuando se encuentran comprometidos los derechos de la madre gestante y los de su hijo por nacer o recién nacido, la Corte Constitucional precisó que se torna eficaz y procede excepcionalmente como medida de asistencia y protección a estos sujetos de especial protección constitucional (SU-075 de 2018).

En cuanto a las empresas de servicios temporales, resulta claro que existe una relación laboral entre la entidad y sus trabajadores en misión. En tal sentido, la Sentencia SU-070 de 2013 afirma que deben aplicarse las reglas señaladas para los contratos a término fijo o por obra o labor determinada, en función de la modalidad contractual para la que se contrata.

En tratándose de contrato de trabajo por obra o labor contratada, en sentencia SU-075 de 2018 la Corte Constitucional señaló que pueden presentarse las siguientes hipótesis:

1. Cuando el empleador conoce del estado de gestación de la trabajadora, pueden presentarse dos situaciones:
 - a. Que la desvinculación ocurra antes del vencimiento de la terminación de la obra o labor contratada sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.
 - b. Que la desvinculación tenga lugar al vencimiento del contrato y se alegue como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada: En este caso el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y las 18 semanas posteriores. No obstante, si dicho funcionario establece que no subsisten las causas que originaron el vínculo, se podrá dar por terminado el contrato y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad. Si el

empleador no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela. Adicionalmente, para evitar que se desconozca la regla de acudir al inspector de trabajo, si no se cumple este requisito el empleador puede ser sancionado con el pago de los 60 días de salario previsto en el artículo 239 del C.S.T.

2. Cuando existe duda acerca de si el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el numeral 2 del artículo 239 del CST. No obstante, en todo caso se debe garantizar adecuadamente el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.
3. Cuando el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada. Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación, ni que reintegre a la trabajadora desvinculada ni que pague la licencia de maternidad.

Sin perjuicio de lo anterior, con el monto correspondiente a su liquidación, la trabajadora podrá realizar las cotizaciones respectivas, de manera independiente, hasta obtener su derecho a la licencia de maternidad. Así mismo, podrá contar con la protección derivada del subsidio alimentario que otorga el ICBF a las mujeres gestantes y lactantes y afiliarse al Régimen Subsidiado en salud. Así, para la eventual discusión sobre la configuración de la justa causa, se debe acudir ante el juez ordinario laboral.

En suma, de acuerdo con dicho precedente para que la protección del embarazo y la maternidad procedan se deben cumplir las siguientes reglas:

1. La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo procede cuando se demuestre, sin ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente:
 - a. La existencia de una relación laboral o de prestación y;

- b. Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación.
2. No obstante, el alcance de la protección se debe determinar a partir de dos factores:
 - a. El conocimiento del embarazo por parte del empleador; y
 - b. La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada.”

En el presente asunto se encuentra demostrado que:

- a. Que entre la accionante y la querellada existió un contrato de trabajo temporal, como Residente Administrativa que fue terminado por la accionada el 21 de abril de 2022, debido a que la empresa usuaria, esto es PROCIUDES S.A.S., canceló la orden de pedido No. 135-024 del 19 de enero de 2022, razón que encaja como justa causa de terminación de la relación laboral.
- b. Captura de pantalla de chat de la aplicación WhatsApp, fechado el 28 de abril de 2022 en la que la accionante manifiesta su estado de embarazo
- c. Captura de pantalla del correo del 25 y 29 de abril de 2022 en el que la accionante manifiesta estar en estado de embarazo.
- d. Ecografía Obstétrica Transvaginal de 27 de abril de 2022
- e. Certificado médico del 28 de abril de 2022 en donde se precisa que la accionante tiene un embarazo de alto riesgo.

Analizadas las pruebas que obran en el plenario, es claro, en este asunto que el empleador no conoció de la gravidez de la actora antes de la terminación del vínculo contractual, pues las pruebas documentales sobre el estado de embarazo consignan fecha posterior a la carta de despido, sin embargo, debe resaltar el despacho que en el escrito de tutela, a la accionante afirmó: *“...el día 20 de abril del corriente año, en horas de la mañana le informe de manera verbal a la delegada de la operación la señora ESTEFANY QUIMBAYA que actuaba como la INSPECTORA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, que me encontraba en estado de gestación y que estaba en espera de la confirmación por parte de la EPS, para lo cual solicite una cita médica para el día 23 de abril, como testigo estaba la señora Johana que actúa como almacenista en el proyecto...”*, hecho que fue tildado por la empresa accionada **SERVICIOS Y ASESORIAS DEL LITORAL LTDA como no cierto**, frente a esta situación, esta sede judicial corrió traslado de la respuesta entregada por la accionada a la señora **DIANA**

ELIZABETH SÁNCHEZ PARRA por auto del 12 de mayo de 2022 a la hora de las 8:00 a.m., a los correos electrónicos eliza.diana1991@hotmail.com y julianhernandezbrochero@gmail.com, sin embargo, la misma guardó silencio.

De la regla jurisprudencial ya enunciada en pasajes anteriores, cuando el empleador no conoce acerca del estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, **no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada.**

Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación, ni que reintegre a la trabajadora desvinculada ni que pague la licencia de maternidad. Sin perjuicio de lo anterior, con el monto correspondiente a su liquidación, la trabajadora podrá realizar las cotizaciones respectivas, de manera independiente, hasta obtener su derecho a la licencia de maternidad

Para el despacho es claro que la desvinculación de la trabajadora no tuvo fundamento discriminatorio, por lo cual la conducta del empleador fue legítima en el asunto objeto de estudio, queda claro que los argumentos esbozados por la accionante no tienen la aptitud para conceder el amparo solicitado por vía de tutela, muy a pesar de la salvaguarda especial que ostenta las mujeres en estado de embarazo y los que están por nacer en el sistema laboral, pues, según las reglas jurisprudenciales descritas en este fallo, es infranqueable el conocimiento que de esa situación tenga el empleador previamente a la determinación de concluir, por cualquier motivo, el vínculo laboral.

Por último, al no advertir vulneración alguna a los derechos invocados por el accionante por parte de **SERVICIOS Y ASESORIAS DEL LITORAL LTDA, MINISTERIO DE TRABAJO, SALUD TOTAL E.P.S., SEGUROS BOLIVAR ARL, CONJUNTO RESIDENCIAL MACADAMIA P.H., PROCIUDADES S.A.S. -INTEGRA CONSTRUCTORA -PROYECTO MACADAMIA**, se dispondrá su desvinculación del presente trámite.

IV. DECISIÓN

En armonía con lo expuesto, El Juzgado Promiscuo Municipal de La Calera, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, **RESUELVE:**

PRIMERO: NEGAR la presente acción de tutela de la acción promovida por **DIANA ELIZABETH SÁNCHEZ PARRA**, quien actúa en nombre propio, en contra de **SERVICIOS Y ASESORÍAS DEL LITORAL LTDA**, conforme lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: DESVINCULAR del presente trámite constitucional a **SERVICIOS Y ASESORIAS DEL LITORAL LTDA, MINISTERIO DE TRABAJO, SALUD TOTAL E.P.S., SEGUROS BOLIVAR ARL, CONJUNTO RESIDENCIAL MACADAMIA P.H., PROCIUDADES S.A.S. -INTEGRA CONSTRUCTORA -PROYECTO MACADAMIA**, por no demostrarse vulneración alguna al derecho incoado por parte de estas entidades.

TERCERO: Si no fuere impugnado el fallo, remítase el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

CUARTO: Notifíquese a las partes esta determinación a través del correo electrónico del Despacho y a sus respectivas direcciones virtuales atendiendo a la emergencia sanitaria.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,
ÁNGELA MARÍA PERDOMO CARVAJAL
Juez

Firmado Por:

**Angela Maria Perdomo Carvajal
Juez Municipal
Juzgado Municipal
Juzgado 001 Promiscuo Municipal
La Calera - Cundinamarca**

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:

c43fc2172d657935f43b0771e52c1d84d4ef506b40d00c4b19742e56eb0a795c

Documento generado en 18/05/2022 01:35:50 PM

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