



Rama Judicial  
Consejo Superior de la Judicatura  

---

República de Colombia

### **Juzgado Cuarto Civil Municipal de Bogotá**

Bogotá, doce (12) de marzo de dos mil veinte (2020)

1. Jessica Julieth Henao Luna, identificada con la cédula de ciudadanía número 1.010.035.243, presentó acción de tutela contra la Empresa Ingeniería y Acabados S.A.S., por considerar que ha vulnerado sus derechos fundamentales, basándose en los siguientes hechos:

Manifestó que se vinculó laboralmente con la entidad accionada, mediante un contrato de obra y labor, desde el 24 de septiembre de 2019, en el cargo de oficial de pintura.

Que el día 29 siguiente, se enteró de su estado en embarazo, razón por la cual procedió a notificarlo a su jefe inmediato, quien manifestó reubicarla, situación que no ocurrió, por lo que dejó de volver a su puesto de trabajo y ello ocasionó dejará de percibir salario y sólo le pagaran la seguridad social.

Que el 12 de febrero del año en curso, le informaron verbalmente la terminación de su contrato laboral, y por consiguiente, no continuar con la contribución a los aportes a la seguridad social y no reconocer su licencia de maternidad.

Por lo anterior, solicitó sean amparados sus derechos al mínimo vital, seguridad social y estabilidad laboral de mujer embarazada, en consecuencia, se ordene a la convocada reintegrarla en un puesto de trabajo con las garantías y derechos de que goza por su condición especial y pagar los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir.

2. La presente acción de tutela fue admitida por auto del 3 de marzo de 2020 (folio 15), disponiendo la vinculación del Ministerio del Trabajo para que se pronunciaran en relación con los hechos de la presente acción.

2.1. La Empresa Ingeniería y Acabados EC S.A.S., manifestó que la relación laboral que tuvo con la accionante, actuó de buena fe, pues la misma entró a trabajar como ayudante de su mamá que era subcontratista de ellos en la obra Caluce de Chía Cundinamarca.

Que Jessica Julieth Henao Luna, fue afiliada a la seguridad social y sólo trabajo el 30 de septiembre de 2019, como lo certificó la inspectora SST de la obra referida.

Que al tercer día de no presentarse a su trabajo, su mamá María Luna, informó que su hija no volvería a trabajar por estar en estado de embarazo y ser de alto riesgo.

Que nunca recibieron reclamación verbal, escrita o electrónica solicitando el pago de salarios o reubicación del puesto de trabajo, ya que la misma abandonó el puesto de trabajo y así ellos entendieron su renuncia.

Que la desafiliación al sistema de seguridad social no se dio antes por problemas administrativos y que nunca sostuvieron la conversación señalada para el 12 de febrero de 2020, pues la terminación del contrato se dio el 30 de septiembre de 2019, cuando no volvió a trabajar.

Razones por la cuales imploró la negación del amparo por el principio de inmediatez y subsidiariedad.

2.2. El Ministerio de Trabajo, guardo silencio en el trámite de la instancia.

### 3. Consideraciones.

Para resolver el presente asunto, es necesario tener en cuenta lo dicho por la Corte constitucional en punto a

la procedencia de la acción de tutela para reclamar el pago de acreencias laborales relacionadas con la estabilidad laboral de la mujer embarazada:

*"La acción de tutela por su naturaleza residual y subsidiaria no es, en principio, el mecanismo idóneo para reclamar derechos o prestaciones laborales. Sin embargo, procede excepcionalmente esta acción constitucional, cuando se encuentran comprometidos los derechos de la madre gestante o la madre y su hijo recién nacido, quienes por su condición de indefensión, requieren de una especial asistencia y protección por parte del Estado"*<sup>1</sup>.

Ahora bien, la misma Corte en sentencia SU-070 de 2013 ha precisado las exigencias mínimas para determinar la infracción al derecho a la estabilidad laboral reforzada, a saber:

*"Procede la protección reforzada derivada de la maternidad, luego la adopción de medidas protectoras en caso de cesación de la alternativa laboral, cuando 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. De igual manera el alcance de la protección se determinará según la modalidad de contrato y según si el empleador (o contratista) conocía o no del estado de embarazo de la empleada al momento de la desvinculación"*

El mismo órgano constitucional, con el fin de fijar las reglas de procedencia para la aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo y las medidas de protección que debe imponer el juez de tutela, ha unificado los diferentes criterios respecto de: (i) el conocimiento del empleador acerca del estado de la trabajadora y (ii) la alternativa

<sup>1</sup>. Corte Constitucional. Sentencia T-092 de 2016. MP. Alejandro Linares Cantillo.

laboral bajo la cual se encontraba trabajando la mujer embarazada.

Aclarando que, el hecho de que el empleador tenga conocimiento del estado de gestación implica asumir que el despido se basó en el embarazo lo que consecuentemente conlleva a una protección integral y completa, así mismo, la falta de conocimiento no quiere significar el desamparo de la tutelante, sólo que dará lugar a una protección más leve y, dependiendo de la modalidad laboral de la empleada, es que se determinará el alcance de la protección del derecho.

La misma referencia jurisprudencial, destacó las eventualidades que deben tenerse en cuanto al contrato laboral a término fijo:

"Cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada, se presentan dos situaciones: **1** Si la desvincula antes del vencimiento del contrato sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se 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. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación. **2** Si la desvincula una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado: En este caso el empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado 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 los tres meses posteriores. Si el inspector del trabajo determina que no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad. Si

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 a término fijo no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Para evitar que los empleadores desconozcan la regla de acudir al inspector de trabajo se propone que si no se cumple este requisito el empleador sea sancionado con pago de los 60 días previsto en el artículo 239 del C. S. T. **Cuando el empleador NO conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada, se presentan tres alternativas:** Si la desvincula antes del vencimiento del contrato, sin alegar justa causa: En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; la renovación del contrato sólo será procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Adicionalmente se puede ordenar por el juez de tutela que se paguen las indemnizaciones por despido sin justa causa. **Si la desvincula antes del vencimiento del contrato PERO alega justa causa distinta a la modalidad del contrato:** En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa causa se debe ventilar ante el juez ordinario laboral. Si la desvincula una vez vencido el contrato, alegando esto como una justa causa: En este caso la protección consistiría mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación del contrato sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. En este caso no procede el pago de los salarios dejados de percibir, porque se entiende que el contrato inicialmente pactado ya había terminado"<sup>2</sup> (negrilla del Despacho).

---

<sup>2</sup>. Corte Constitucional. Sentencia SU -070 de 2013. MP. Alexei Julio Estrada.

#### 4. **Caso concreto.**

Al revisar el escrito de tutela y la contestación de la accionada, no hay ninguna duda para el Despacho que existió una relación laboral entre la accionante y accionada, la cual tuvo inicio el 24 de septiembre de 2019, con fecha de terminación "*acabar actividades o cancelación de contrato*"; con ocasión al contrato de trabajo por duración de obra o labor determinada visto a folio 4 a 5 del plenario, el cual no fue desconocido por la cuestionada, en cambio, fue ratificado con las certificaciones a pensión, salud y riesgos laborales, que la misma censurada allegó al trámite (folios 28 a 31), estableciendo con ello su contribución como empleadora a la seguridad social de Jessica Julieth Henao Luna.

En ese orden, se tiene entonces que con base en los extractos jurisprudenciales referenciados en líneas anteriores, la génesis del conflicto que nos ocupa recae en determinar en qué momento tuvo conocimiento el empleador respecto del estado de gravidez de la accionante para así determinar el alcance que tiene la protección que se le ha de conceder, partiendo del hecho que debido a su estado de embarazo le reviste una especial protección constitucional en virtud del derecho a la estabilidad laboral reforzada del que goza la mujer en ésta condición.

Así las cosas, teniendo en cuenta lo narrado en el escrito tutelar (folio 8) y la contestación de la accionada (folio 33), se evidencia que la empresa convocada tuvo noticia del estado de embarazo de la señora Henao Luna, por voces de su señora madre, María Luna, a los tres días posteriores al 30 de septiembre de 2019, fecha ésta en la cual se dijo que la accionante no volvió a sus quehacer contractuales, pero que el Despacho no logra determinar con la prueba allegada al expediente, si aquello fue por abandono del cargo o por despido directo o indirecto debido a su estado de gestación.

En ese sentido, a la luz de lo preceptuado por la Corte Constitucional en la Sentencia de Unificación 070 de 2013, la hipótesis que más se ajusta al presente caso para aplicar es "Cuando el empleador NO conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada, se presentan tres alternativas (...) Si la desvincula antes del vencimiento del contrato PERO alega justa causa distinta a la modalidad del contrato" - abandono de cargo - la consecuencia jurídica, de acuerdo a lo dicho por la Corte, es "En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa causa se debe ventilar ante el juez ordinario laboral".

Lo anterior, pues de acuerdo al material probatorio allegado, la Empresa Ingeniería y Acabados S.A.S., continuó con el pago a la seguridad social de la señora Jessica Julieth Henao Luna, posterior a su retiro laboral, siendo así procedente otorgar la protección solicitada que ha indicado la Corte Constitucional para estos casos, en la hipótesis y consecuencia jurídica descrita en párrafo precedente.

Ya la cuestión para determinar si el abandono del trabajo fue por voluntad propia de la señora Jessica Julieth, o por despido directo o indirecto de la empresa cuestionada, es competencia del Juez Laboral, junto con la pretensión "pago de salarios dejados de percibir durante la relación laboral".

En ese orden de ideas, se ordenará la desvinculación del Ministerio del Trabajo, como quiera que no se ve sujeto a las órdenes que se impartiran e este fallo.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Bogotá, D.C. administrando justicia en nombre de la República, y por autoridad de la Ley,

Resuelve:

Primero: Tutelar el derecho a la Seguridad Social de Jessica Julieth Henao Luna, en contra de la Empresa Ingeniería y Acabados S.A.S., por las razones esbozadas en la parte motiva de esta providencia.

Segundo: Ordenar al representante legal de la Empresa Ingeniería y Acabados S.A.S., o quien haga sus veces, proceder dentro de las siguientes cuarenta y ocho (48) horas, al reconocimiento de las cotizaciones de la señora Jessica Julieth Henao Luna durante el periodo de su gestación, teniendo en cuenta para ello el contrato de trabajo suscrito con la actora.

Tercero: Negar la pretensión reintegro laboral y demás solicitudes derivadas de aquella, de conformidad a lo expuesto en la parte considerativa.

Cuarto: Comunicar esta decisión a las partes por el medio más expedito y eficaz.

Quinto: Remitir el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y Cúmplase.

La Jueza,

  
María Fernanda Escobar Orozco