



REPÚBLICA DE COLOMBIA
JUZGADO TREINTA CIVIL MUNICIPAL

Bogotá D.C., veinte (20) de mayo de dos mil veinte (2020).

Expediente: 11001-40-03-030-2020-00242-00.

Decídese la acción de tutela instaurada por **Marcela Gómez Sáenz**, identificada con la cédula de ciudadanía n.º 1.022.434.431, contra la sociedad **Grupo CBC S. A. S.**, trámite al que se vinculó al Ministerio de Trabajo.

I. ANTECEDENTES

1.- La promotora del amparo solicitó la protección de sus derechos fundamentales al mínimo vital, estabilidad laboral reforzada y seguridad social, y los de «*su hijo (a) por nacer a la vida digna, salud [y] seguridad social*», presuntamente vulnerados por la empresa accionada.

2.- Como fundamento de sus pretensiones adujo, en síntesis, que:

2.1.- El 14 de junio de 2018 ingresó a laborar a la compañía accionada, «*como auxiliar de planta de producción*»; sin embargo, el «28 de marzo de 2020», le fue «*suspendido temporalmente su] contrato, conforme a lo expuesto en el numeral 1.º del artículo 51 del C.S.T*» y, su empleador le informó que «*solo cancelaría aportes a salud y pensión*».

2.2.- Para tal efecto no tuvo en cuenta que se encuentra en «*estado de gestación de alto riesgo*» y que en condición de «*jefe de hogar*», pues debe pagar arriendo, servicios públicos, alimentos y transporte, por lo que no puede quedarse sin ingresos, amén que, «*al no percibir[los] se rompe la estabilidad laboral [y] las necesidades básicas de [su] hogar no se encuentran satisfechas*».

3.- Pidió, conforme a lo relatado, se le ordene a la accionada que *«defina [su] ubicación laboral y lo dejado de percibir desde el 28 de marzo de 2020»*.

4.- El 7 de mayo de 2020 se admitió la queja constitucional y se ordenó correr traslado a las citadas.

5.- Estando en curso la tutela, la gestora allegó nuevas pruebas aduciendo que correspondían a *«documentos y pantallazos de la constancia que se le informa al grupo cbc de la notificación de embarazo, al igual el área de salud ocupacional estaba enterada del caso, y la señora Beatriz cabal como jefe de recursos humanos debido a que ella fue la que [le notificó que [s] quedara en la casa»* y mediante proveído de 19 de mayo le fueron puestas en conocimiento a la empresa enjuiciada.

II. RESPUESTAS DE LA ACCIONADA Y LA VINCULADA

1. La empresa querellada, Grupo CBC S. A. S., relató, que el aislamiento social le impidió prestar atención de manera presencial en su cadena de restaurantes, que generó reducción del 55% en las ventas, y, a pesar de *«pres[ta]r sus servicios a través de plataformas digitales»* en 32 de sus locales comerciales, no le fue posible *«man[tener] al personal con vínculo laboral en operación y cancelar la totalidad de los salarios»*.

Y, en razón de ello, el 28 de marzo de hogaño, *«se vio en la necesidad de suspender el contrato»* de la tutelista, *«como una medida ocasional, temporal y excepcional con el fin de permitirle a la empresa subsistir»*, pero a esa data *«no le constaba [su] presunto estado de embarazo»*, dado que esta laboró *«sin argumentar que se trataba de una persona [...] que gozaba de protección laboral reforzada»* y no le radicó *«prueba de embarazo algun[a], así como tampoco se [manifestó] mediante hechos evidentes»*.

Agregó, que no vulneró los derechos a la promotora del amparo, porque *«la suspensión del contrato de trabajo no tiene los mismos efectos de una terminación laboral, toda vez que el vínculo contractual permanece vigente»* y, dado que ignoraba su estado de gravidez, y su condición de *«jefe de hogar»*.

De otro lado, indicó, que a partir del pasado 12 de mayo le reanudó a la trabajadora sus labores en el cargo de *«Asesora de Servicio TC de tiempo completo, en el Call Center»*, por lo que *«ya fue satisfecha la solicitud de reintegro elevada, razones estas que hacen que la presente acción sea absolutamente improcedente»* por generarse un *«hecho superado»*.

Añadió, que el 22 de abril pasado informó la suspensión de contratos de trabajo al ente ministerial vinculado, a pesar de que tal figura *«no requiere de autorización previa por parte del Ministerio del Trabajo»*; y que, el pedimento constitucional relativo *«[al] pago de salarios, desde el día 28 de marzo de 2020 [...] se escapa de la órbita del Juez de Tutela, en tanto el numeral 1.º del artículo 2.º del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social asignó dicha competencia a la Jurisdicción Laboral Ordinaria»*.

Y, en relación con las acreditaciones que allegó la actora luego de la admisión del presente trámite, con el fin de demostrar la notificación a su empleador del estado de gravidez, la empresa enjuiciada, tras exponer las razones por las cuales, en su sentir, no podían valorarse las comunicaciones vía WhatsApp presentadas por la tutelista, las *«desconoció»* expresamente, y reiteró, que *«a la fecha de suspensión del contrato de trabajo no le constaba el presunto estado de embarazo»*, amén de que *«tampoco es posible identificar el emisor y el receptor de los mensajes»*, razón por la que *«no tienen validez jurídica y probatoria»*.

2.- El Ministerio de Trabajo, tras relacionar algunas normas y jurisprudencia sobre *«fuero de maternidad»* y la *«procedencia»* de la acción de tutela, pidió su desvinculación por falta de legitimación en la causa por pasiva, alegando que *«no tiene relación directa con [la] accionante»*.

II. CONSIDERACIONES

1.- Dado el carácter subsidiario de la acción de tutela, en principio, los conflictos de carácter laboral deben resolverse ante el juez natural; sin embargo, la Corte Constitucional ha señalado, que de forma excepcional resulta procedente asumir el estudio de algunos de estos casos, a través de este mecanismo de resguardo.

Al respecto, ha enseñado, que «por regla general la liquidación y pago de acreencias laborales escapa del ámbito propio de la acción de tutela, y solo de manera excepcional, se ha admitido su procedencia ante la falta de idoneidad del medio de defensa ordinario»^{T-001/97, reiterada en SU-995/99 y T-1983/00}», (T-040 de 2018).

1.2.- En punto de la afectación al «*mínimo vital*» de una persona por el no pago de los salarios, el máximo tribunal constitucional ha reiterado, que:

[P]or regla general, el afectado con esa conducta omisiva cuenta con otro medio de defensa judicial, esto es, ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral [...] no obstante que esta acción tiene en principio carácter subsidiario, el amparo constitucional solicitado puede resultar procedente en la medida en que como consecuencia del no pago oportuno de las sumas correspondientes a salarios del empleado se atente de manera directa contra el mínimo vital y el del núcleo familiar del trabajador.

Esta Corporación así mismo ha definido el mínimo vital como aquella parte del ingreso del trabajador destinado a solventar sus necesidades básicas y del núcleo familiar dependiente, tales como alimentación, vivienda, salud, educación, recreación, servicios públicos domiciliarios, entre otras prerrogativas que se encuentran previstas expresamente en la Constitución Nacional y que además, posibilitan el mantenimiento de la dignidad del individuo como principio fundante del ordenamiento jurídico constitucional.

Igualmente la jurisprudencia constitucional ha considerado como uno de los criterios que debe tener en cuenta el juez constitucional para efectos de admitir la procedencia del amparo tendiente a la cancelación de acreencias laborales, el hecho de que la falta de pago del salario constituya efectivamente un perjuicio irremediable para el trabajador, esto es, reparar en que la ausencia absoluta de ingresos suficientes destinados a solventar necesidades básicas involucre la negación del ejercicio de los demás derechos y garantías previstos en la Constitución Nacional (se subraya, Sentencia T-162 de 2004).

1.3.- En tratándose de la «*estabilidad laboral reforzada*» que se pregona en favor de la mujer embarazada, condición esta alegada por la accionante en el *sub judice*, la jurisprudencia patria ha precisado, que «*impide* la discriminación que, a raíz del embarazo, pueda sufrir la mujer, específicamente la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión de esa condición o de la lactancia» (C. C. Sent. T-075 de 2018).

De igual manera, el derecho pretoriano ha enunciado que el alcance de la protección a una mujer en esas condiciones «*se debe determinar a partir del i) conocimiento del empleador, y ii) la alternativa laboral*

mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada»; aclarando que «los eventos en los cuales se entiende que el empleador tiene conocimiento del estado de gravidez de su trabajadora [son]:

a. Cuando el embarazo se encuentra en un estado que permite que sea inferido: La Corte ha establecido una presunción según la cual, por lo menos al 5° mes de la gestación, el empleador está en condiciones de conocer el embarazo, toda vez que los cambios físicos le permiten inferirlo.

b. Cuando se solicitan permisos o incapacidades laborales con ocasión del embarazo: Se presenta cuando la trabajadora, si bien no ha notificado expresamente su embarazo, ha solicitado permisos o incapacidades relacionados con este.

c. Cuando el embarazo es de conocimiento público por parte de los compañeros de trabajo: Caso en el cual es posible asumir que el embarazo es un hecho notorio (C.C. Sentencia T-030 de 2018).

Y, recientemente la Corte Constitucional modificó las reglas bajo las cuales debía ampararse por vía de tutela a la mujer embarazada y, estableció, en el caso de que se hubiera vinculado mediante contrato de trabajo a término fijo, que:

(i) Cuando el empleador conoce, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la trabajadora, pueden tener lugar dos supuestos:

a. Que la desvinculación tenga lugar 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 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 ocurra 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^[SU070/13].

(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. (SU-075 de 2018).

1.4. En relación con la figura de «suspensión del contrato de trabajo», la Corte Constitucional ha dictaminado que:

[L]a jurisprudencia de esta Corporación ha sido clara en afirmar que mientras que dure la suspensión del contrato laboral por un tiempo determinado y de acuerdo con las normas laborales referidas, ciertas obligaciones tales como la prestación del servicio de seguridad social (salud y pensión) siguen vigentes en cabeza del empleador con el fin de garantizar a los trabajadores este principio que goza de carácter constitucional, según dispone el artículo 53 superior, de forma tal, que es al empleador a quien corresponde asumir la obligación de prestar el servicio de salud, salvo que se encuentre cotizando a la respectiva EPS a la que tenga afiliada al empleado.

En ese orden de ideas, al declararse la suspensión de los contratos laborales, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y como consecuencia de ello dejar de percibir el salario que le corresponde, razón más que suficiente para afirmar entonces, que es el empleador quien tiene la obligación de continuar con la prestación del servicio en salud, ya que a consecuencia de la suspensión, el trabajador no se puede ver afectado en sus garantías laborales mínimas que se encuentran reconocidas en las normas laborales vigentes pues este ordenamiento jurídico busca proteger a la parte débil de la relación laboral que puede verse afectada en sus derechos e intereses (véase, Sentencia T-048 de 2018).

2. En el *sub judice* emerge claro que la reclamante acudió a la acción de tutela con el propósito de que se protejan, entre otros, sus derechos fundamentales al «mínimo vital» y a la «estabilidad laboral reforzada», que considera vulnerados por la compañía accionada, por cuanto esta le suspendió el contrato de trabajo sin tener en cuenta su condición de embarazada, y, en virtud de dicha figura no le sufraga su

salario; y, en consecuencia, pidió, que se le ordene a su empleadora que «defina [su] ubicación laboral» y le cancele «lo dejado de percibir desde el 28 de marzo de 2020».

3. En relación con la queja constitucional obran como acreditaciones, las siguientes:

3.1. «Contrato individual a término fijo inferior a un año por un mes» suscrito entre la quejosa y la empresa censurada, en el cargo de «auxiliar de molienda oficios varios» a partir del «14 de junio de 2018» (Anexo: «06-05-2020-06.30.24(3).pdf», pág. 10 a 12).

3.2. Ecografía obstétrica transvaginal de 18 de febrero de 2020, que da cuenta de que la tutelista presentaba en esa data «9.2 semanas» de gestación (Anexo: «06-05-2020-06.30.24(3).pdf», pági.6 y 7).

3.3. Incapacidad médica del 28 de febrero al 1.º de marzo de hogaño, concedida a la promotora del amparo, por el diagnóstico «N390»¹ (Anexo: «18-05-2020-21.13.44.pdf», pág.).

3.4. Capturas de pantalla de la aplicación *WhastApp*, que dan cuenta de una conversación sostenida, supuestamente, entre la promotora del resguardo y la señora Beatriz Cabal, jefe de recursos humanos de la empresa censurada, al número «+57 312 5322750», de fecha 20 de febrero de 2020, en la que la trabajadora le informa: «Jefe la verdad es que estoy embarazada y ayer después de que salí del punto me tocó irme por urgencias y me dieron incapacidad a partir de hoy hasta el domingo pero yo no la pensaba entregar e ir a trabajar normal [9:19 a.m.], Entonces por eso le pregunto qu[é] pasa si uno no entrega la incapacidad y va a trabajar normal?», frente a lo cual le responde «Eso es para problemas porque si a usted le pasa algo en la oficina seda de cuenta [sic] porque el seguro pasa un reporte marcela y m[á]s q [sic] usted embarazada peon» (Anexos: «IMG-20200518-WA0045.jpg» y «IMG-20200518-WA0047.jpg»).

¹ Infección de vías urinarias sitio no especificado (<https://www.datos.gov.co/en/Salud-y-Proteccion-Social/Causas-de-consulta-en-medicina-general-seg-n-diagn/xa96-by2w>).

3.5. Misiva de 24 de marzo posterior, mediante la cual la empresa censurada le informo a la quejosa la suspensión del «*contrato de trabajo por fuerza mayor a partir del 28 de marzo de 2020*», aduciendo que el aislamiento social conllevó la «*reducción en la producción y consecuentemente en las ventas*», surgiendo la «*imposibilidad absoluta de continuar ejecutando el contrato de trabajo*», y le advierte que «*seguirá asumiendo la totalidad de los aportes a la seguridad social en salud y pensiones, hasta que se reanude el contrato*» (Anexo: «GRUPO CBC SAS 10.pdf»).

3.6. Certificado de aportes de los pagos al Sistema de Seguridad Social Integral realizados en favor de la gestora de febrero a mayo de 2020 (Anexo: «3. Aportes SS Marcela Gómez Sáenz.pdf»).

3.7. «*Otrosí al contrato individual de trabajo*» de la promotora del resguardo, adiado 12 de mayo de hogaño, por medio del cual se modifica el «*horario de trabajo*» y el «*cargo*» (Anexo: «9. 200512 Otrosí cambio cargo Marcela Gómez Sáenz.pdf»).

3.8. «*Registro de preturnos y novedades Grupo CBC*» de «8/05/2020», que relaciona los participantes de la «*capacitación central de domicilios apoyo para teletrabajo*», entre ellos, la tutelista (Anexo: «10. Listados Capacitación apoyo Call Center.pdf», página 2).

4. Para determinar si la empresa enjuiciada le vulneró las prerrogativas a la tutelista, den hacerse las siguientes precisiones:

4.1. La protección a la estabilidad laboral reforzada que le asiste a la mujer embarazada no solo debe entenderse desde la prohibición del despido o la finalización del contrato laboral o de prestación de servicios, sin la autorización del Ministerio de Trabajo, sino que, ha de comprenderse como una «*una acción afirmativa destinada a garantizar que las mujeres no sean discriminadas en el trabajo a causa de su rol reproductivo*», según se resaltó en la sentencia SU-075 de 2018, citada en la Sentencia T-043 de 2020.

Es por ello, que el *sub examine*, pese a no tratarse directamente de un despido o la finalización del contrato laboral, es factible de análisis constitucional la figura de la «*suspensión del contrato de trabajo*», porque esta impide que la trabajadora reciba su salario, lo que a la postre puede significar la vulneración a las prerrogativas de la trabajadora.

4.2. En punto de la reclamación de la quejosa atinente a que se «*defina [su] ubicación laboral*», la que *en el sub lite* versa sobre la reactivación laboral de su contrato de trabajo en la empresa convocada, encuentra el despacho que se ha configurado un hecho superado.

En efecto, la entidad accionada, al responder el libelo constitucional manifestó, que comunicó a la tutelista la «*reanudación de sus actividades [en] el cargo de Asesora de Servicio TC de tiempo completo*» a partir del «*12 de mayo de 2020*», y, para acreditar lo pertinente, aportó el otrosí al contrato de trabajo suscrito entre las partes, junto con la constancia de que la trabajadora el día 8 anterior se capacitó para esa nueva labor, en razón de lo cual esta regresó a prestar sus servicios para la sociedad convocada, por lo que, la eventual orden que al efecto se impartiera so pretexto de salvaguardar la prerrogativa superior de la quejosa caería en el vacío, configurándose así un hecho superado.

En punto de la referida figura de improcedencia de la acción de tutela, la Corte Constitucional ha dicho que:

“[.] entre el momento de la interposición de la acción de tutela y el momento del fallo se satisface por completo la pretensión contenida en la demanda de amparo, razón por la cual cualquier orden judicial en tal sentido se torna innecesaria. En otras palabras, aquello que se pretendía lograr mediante la orden del juez de tutela ha acaecido antes de que el mismo diera orden alguna. Respecto a la carencia actual de objeto por hecho superado, la Corte ha indicado que el propósito de la acción de tutela se limita a la protección inmediata y actual de los derechos fundamentales, cuando éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades públicas, o de los particulares en los casos expresamente consagrados en la ley. Sin embargo, cuando la situación de hecho que origina la supuesta amenaza o vulneración del derecho desaparece o se encuentra superada, la acción de tutela pierde su razón de ser, pues en estas condiciones no existiría una orden que impartir. Por otro lado, la carencia actual de objeto por daño consumado

se presenta cuando la vulneración o amenaza del derecho fundamental ha producido el perjuicio que se pretendía evitar con la acción de tutela, de modo tal que ya no es posible hacer cesar la violación o impedir que se concrete el peligro, y lo único que procede es el resarcimiento del daño causado por la vulneración del derecho fundamental [...]” (Resaltado fuera de texto) (C.C. Sentencia T-358 de 2014).

De este modo las cosas, se evidencia que luego de la admisión de la queja constitucional (*efectuada en auto de 7 de mayo de los corrientes*) se accedió a la pretensión en cita, configurándose así un hecho superado; motivo por el cual, en el aspecto analizado, se denegará el amparo, toda vez que la acción de tutela pierde su razón de ser en la medida en que la situación que generó la amenaza o posible vulneración de los derechos fundamentales, ya no existe y cualquier decisión tomada por el juez de tutela, será ineficaz.

4.3. Decantado lo anterior, para decidir lo pertinente al tema del reconocimiento y pago de las prestaciones económicas reclamadas por el tiempo que duró la suspensión de la relación laboral, debe entrar a determinarse, si la trabajadora puso en conocimiento al empleador con anterioridad al acto del que predica la vulneración, su estado de gravedad, o si este pudo conocerlo, caso en el cual gozaría de «*estabilidad laboral reforzada*» y, por ende, sería merecedora del amparo constitucional deprecado.

En efecto, de los medios demostrativos adosados logra acreditarse, que, al momento de la suspensión del contrato de trabajo, la tutelista se hallaba en estado de gestación, pues, con la «*ecografía transvaginal*» arrimada se evidenció que a 18 de febrero de hogano tenía «*9.2 semanas*» de embarazo, situación que no había cambiado para el 28 de marzo posterior, momento en el que se suspendió el mentado acuerdo de voluntades.

Y, para demostrar que el empleador estaba enterado de su condición, aportó al *dossier* las capturas de pantalla de una conversación de *WhatsApp* de 20 de febrero de 2020 en la que le

comunicaba, a quien señaló como «[su] jefe», su estado de gravedad y la expedición de una incapacidad médica.

Ahora bien, el CGP, en su artículo 247 estableció, en relación con la valoración de mensajes de datos, que «[s]erán valorados como mensajes de datos los documentos que hayan sido aportados en el mismo formato en que fueron generados, enviados, o recibidos, o en algún otro formato que lo reproduzca con exactitud. La simple impresión en papel de un mensaje de datos será valorada de conformidad con las reglas generales de los documentos».

En nuestro caso, como puede verse, la «conversación de WhatsApp» no fue aportada en el mismo formato en que fue generada, por lo que, su apreciación debe efectuarse conforme a las reglas establecidas para los documentos.

Y, el canon 272 de la misma obra, señala, que:

En la oportunidad para formular la tacha de falsedad la parte a quien se atribuya un documento no firmado, ni manuscrito por ella podrá desconocerlo, expresando los motivos del desconocimiento. La misma regla se aplicará a los documentos dispositivos y representativos emanados de terceros. No se tendrá en cuenta el desconocimiento que se presente fuera de la oportunidad prevista en el inciso anterior, ni el que omita los requisitos indicados en el inciso anterior. // De la manifestación de desconocimiento se correrá traslado a la otra parte, quien podrá solicitar que se verifique la autenticidad del documento en la forma establecida para la tacha. // La verificación de autenticidad también procederá de oficio, cuando el juez considere que el documento es fundamental para su decisión. // Si no se establece la autenticidad del documento desconocido carecerá de eficacia probatoria».

De tales acreditaciones se corrió traslado al extremo enjuiciado, quien, de manera expresa afirmó desconocer tales documentos, por lo que, siendo esta la única prueba que allegó la trabajadora para demostrar que comunicó a la empresa su estado de gestación, al ser desconocida, implicaría un mayor debate probatoria a efecto de determinar el cumplimiento de este supuesto, el que no es dable realizar en el presente mecanismo constitucional por ser de naturaleza breve y sumaria.

Frente al tema, recientemente la Corte Constitucional precisó, que:

Mientras las controversias que versan sobre derechos laborales ciertos e indiscutibles tienen una gran relevancia constitucional, ya que éstos constituyen un límite infranqueable dentro de la protección que la Carta otorga a las relaciones laborales, aquellas relacionadas con derechos inciertos y discutibles son asuntos propios de la jurisdicción laboral. En esa medida, la acción de tutela no procede para el reconocimiento y pago de acreencias laborales inciertas y discutibles, pues existen mecanismos judiciales ordinarios con los que se pueden debatir los asuntos derivados del cumplimiento de obligaciones laborales por parte del empleador (T-040 de 2018).

4.4. Puestas de ese modo las cosas, se concluye que en el presente caso no se demostró que la trabajadora hubiere comunicado su estado de gestación al empleador, para determinar así la procedencia de la salvaguarda de manera excepcional; tampoco se encuentran configurados aquellos eventos que permitirían deducir que la persona jurídica recriminada era conocedora de la gestación de la promotora del amparo, amén que, no se acreditó que la trabajadora se encontrara por lo menos en el 5.º mes de embarazo, tampoco se demostró que había solicitado permisos u obtenido incapacidades causadas por esa situación, ni menos, que su gravidez fuera de «conocimiento público» entre el personal de la empresa, según las exigencias de la jurisprudencia atrás citada.

Por tanto, no puede deducirse la existencia de un «nexo causal» entre la condición n de gestante de la tutelista y la decisión de la empresa convocada de suspender su contrato laboral.

Entonces, no se encuentra acreditado el cumplimiento del requisito de subsidiariedad, pues de acuerdo con lo establecido en la jurisprudencia constitucional, por regla general la acción de tutela no procede para el reconocimiento y pago de acreencias laborales, al existir mecanismos judiciales ordinarios con los que pueden debatirse los asuntos derivados del litigio que por esta vía expone, y, para el caso, la tutelista puede acudir ante el juez laboral a fin de que le dirima la controversia, donde le está permitido allegar elementos

demostrativos y exponer sus argumentos, sin que haya evidencia de que hubiese procedido en tal sentido y, sin que este camino pueda convertirse en una vía paralela o alterna, máxime que no se configuran los presupuestos que la jurisprudencia constitucional establece para asumir a través de este mecanismo el análisis de la queja de manera excepcional.

Y, es que, como lo ha señalado el derecho pretoriano, en el presente caso la sola calificación de la actora como un sujeto de especial protección constitucional no determina la procedencia de la acción de tutela, pues si bien la valoración probatoria debe hacerse con un criterio menos estricto, no por ello puede darse a los medios de persuasión adosados el alcance pretendido por la gestora por mediar el desconocimiento expreso de la empresa enjuiciada de estos.

En estas condiciones, conforme a lo preceptuado en el numeral 1°, del artículo 6°, del Decreto 2651 de 1991, se reitera la improcedencia del amparo constitucional demandado, ya que si el ordenamiento legal ha dado los instrumentos jurídicos para el resguardo de esos derechos, es aquellos a los que debió acudir y no a la tutela, la que no ha sido consagrada para provocar la iniciación de procesos alternativos o sustitutivos de los ordinarios o especiales, ni para modificar las reglas que fijan los diversos ámbitos de competencia de los jueces, ni para crear instancias adicionales a las existentes, sino que tiene el propósito claro, definido, estricto y específico que el propio artículo 86 de la Constitución Política indica, que no es otro diferente del de brindar a la persona la protección inmediata de prerrogativas fundamentales que la Carta reconoce.

5. Adicionalmente, cabe señalar que la acción de tutela no es procedente, ni siquiera como mecanismo transitorio, comoquiera que la peticionaria tampoco demostró circunstancias que evidencien un daño tal que amerite la inaplazable intervención del juez constitucional, pues lo cierto es que no se allegaron los elementos de juicio para comprobarlo, sin que sea suficiente para ello la mera

manifestación de su existencia, amén que a la presente data ya le fue reanudado su empleo, lo que permite colegir que en la hora de ahora devenga un salario, que le ayudará a solventar su mínimo vital.

Sobre el tema, la jurisprudencia constitucional ha señalado que:

[N]o se han demostrado las circunstancias necesarias para conceder la tutela como mecanismo transitorio, por cuanto que sin la presencia de los supuestos del perjuicio irremediable que la doctrina constitucional reclama para su prosperidad, lo alegado tampoco cumple con las características de gravedad, inminencia y apremio de la intervención del Juez Constitucional (CSJ STC 11 may. 2010, Rad. 00249-01 reiterada en STC10782-2014).

6. Por todo lo enunciado, se negará el amparo constitucional deprecado.

IV. DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, el Juez Treinta Civil Municipal de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NIEGA** el amparo constitucional solicitado.

Comuníquese telegráficamente lo resuelto en esta providencia a los interesados y, en caso de no ser impugnada oportunamente envíese el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y Cúmplase,


Artemidoro Gualteros Miranda
Juez