

**JUZGADO VEINTICUATRO (24) CIVIL DE PEQUEÑAS CAUSAS Y  
COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ, D. C.**

Bogotá, D. C., catorce (14) de julio de dos mil veinte (2020).

**Tutela No. 2020-00409**

Procede resolver la acción de tutela formulada por **LEIDY BIBIANA BARÓN ROJAS** contra **EMPRESA TEMPORAL ACTUAR S.A.S.**

**I. ANTECEDENTES**

**HECHOS.** En síntesis, la accionante expuso lo siguiente:

- El 10 de marzo de 2020, firmó Contrato de obra labor con la empresa temporal ACTUAR S.A.S, para empezar a trabajar con la sociedad GERMÁN QUINTERO (GIOMAR COSMETICS).
- El 19 de marzo de 2020, a través de una llamada telefónica le fue informada la terminación de su Contrato Laboral, cuya carta había sido enviada a su correo electrónico.
- En la misma llamada telefónica les informó sobre su estado de gravidez, indicándoles se había hecho una prueba de embarazo casera.
- El 24 de marzo siguiente, acudió a cita prioritaria a su EPS donde le fue confirmado su estado de embarazo.
- Ese mismo día, a través de correo electrónico informó de manera formal su estado de gravidez a su empleador, aportando copia de su Historia Clínica.

- El 26 de marzo de 2020, recibió correo electrónico de su empleador informándole sobre la liquidación de su Contrato Laboral y el pago de la misma.
- A través de comunicación electrónica el mismo 26 de marzo de la corriente anualidad, se negó a firmar la carta de despido y, la liquidación enviada por su empleador. Informa nuevamente, su estado de embarazo, indicándoles no ser procedente su despido debido a su estado de gravidez.
- El 03 de junio de 2020, la actora escribe a la empresa temporal solicitando su reintegro.
- Por ello, el 04 de junio siguiente se le informó no ser posible atender su solicitud, pues esa sociedad ya no tiene contrato con GERMÁN QUINTERO (GIOMAR COSMETICS).
- El 04 de junio de 2020, envía nuevo correo electrónico solicitando su reintegro y aportando nuevamente copia de su Historia Clínica.
- En esa misma fecha, le informan que el usuario Germán Quintero había finiquitado las relaciones laborales con la Empresa Temporal ACTUAR S.A.S.
- Además, al momento de la terminación del Contrato Laboral con la actora, ella no les había informado el estado de embarazo.

**PRETENSIONES.** La actora solicitó:

- Tutelar derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital y seguridad social. En consecuencia, ordenarle a la accionada el reintegro laboral de manera inmediata y pagarle indemnización por despido injusto.

## **II. ACTUACIÓN PROCESAL**

## II.1. TRÁMITE.

Presentada con el lleno de los requisitos legales del Decreto 2591 de 1991, la tutela fue admitida en auto de 1° de julio de 2020.

En la misma providencia, se ordenó la notificación a la accionada de conformidad con el artículo 19 del Decreto 2591 de 1991, la vinculación de la sociedad GERMAN QUINTERO (GIOMAR COSMETICS) y, a CAPITAL SALUD EPS.

Se les concedió término para ejercer los derechos de defensa y contradicción, rendir informe pormenorizado frente a los hechos en que se fundamenta la acción y allegar la documentación que consideren pertinente.

**ACTUAR S.A.S.** señaló:

- El día 17 de marzo de 2020, recibió una llamada del señor GERMÁN QUINTERO, quien solicitó la terminación del Contrato Laboral de la actora por bajo rendimiento.
- Petición que fue ratificada mediante Correo Electrónico enviado el 18 de marzo de 2020.
- La Carta de terminación del Contrato le fue remitida a la accionante el mismo 18 de marzo de la corriente anualidad.
- En ningún momento del día 19 de marzo de 2020, la accionante informó a GERMAN QUINTERO, no ACTUAR S.A.S., sobre su estado de embarazo.
- El 24 de marzo de 2020, la actora envió comunicación informando su estado de embarazo, aportando como prueba copia de la solicitud de cita prioritaria por posible embarazo.

- El 26 de marzo de 2020, se le envió la liquidación del contrato y se informa que la misma había sido consignada a la cuenta reportada ante el empleador.
- La actora, no acudió dentro de los 3 días siguientes al examen de egreso.
- En virtud de la pandemia, ACTUAR S.A.S. y GERMÁN QUINTERO (GIOMAR COSMETICS), dieron por terminado el contrato suscrito entre ellos.
- En consecuencia, solicita negar las pretensiones de la acción tras considerar, no ha vulnerado derechos fundamentales aducidos por la actora en el escrito genitor.

**CAPITAL SALUD EPS**, indicó:

- No se encuentra legitimada para responder las pretensiones de la señora LEIDY BIBIANA BARÓN; toda vez que la encargada de ello es la empresa ACTUAR S.A.S., en consecuencia, solicita desvinculación del presente proceso constitucional.

**GERMÁN QUINTERO (GIOMAR COSMETICS)**, permaneció silente.

Siendo este Despacho competente para decidir, procede al efecto previa las siguientes,

### **III. CONSIDERACIONES**

#### **III.1. PROBLEMA JURÍDICO.**

El aspecto a dilucidar en esta oportunidad, se circunscribe a determinar:

- (i) La procedencia o no de la acción de la referencia. En caso afirmativo,

(ii) Si la empresa **ACTUAR S.A.S.**, vulneró los derechos fundamentales al trabajo (estabilidad reforzada), mínimo vital y seguridad social de la señora **LEIDY BIBIANA BARÓN ROJAS** al terminar su Contrato de Trabajo, pese a indicar encontrarse en embarazo.

### III.2. MARCO NORMATIVO y JURISPRUDENCIAL.

La Constitución de 1991 determinó la organización del Estado Colombiano, estableciendo debía fundamentarse en los principios sociales de Derecho e, implicando cada una de las instituciones que lo componen deberán estar sujetas a una serie de directrices procesales encargadas de permear todo el ordenamiento jurídico.

De esta manera, se limita y controla el poder estatal con el fin de salvaguardar los derechos de los asociados y hacerlos efectivos, dejando de ser simples postulados retóricos para cobrar vida en el marco de las relaciones materiales de la comunidad.

Las características fundamentales del estado de derecho son las actuaciones y los procedimientos, ya sean judiciales o administrativos, los cuales están sujetos a lo dispuesto en los postulados legales.

Por lo anterior, los principios y derechos constitucionales irradian a todo el ordenamiento jurídico un espíritu garantista, pues buscan la protección y realización del individuo en el marco del Estado al cual se asocian.

En ese orden, la acción de tutela establecida en el artículo 86 de la Carta Superior, constituye el instrumento idóneo de toda persona para lograr la garantía y protección de sus derechos fundamentales cuando resulten o sean vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad, o de un particular en los casos regulados para el efecto.

La materialización de los principios que conforman el Estado de Derecho a través de este procedimiento especial es lograr a través un pronunciamiento judicial restaurar la prerrogativa esencial conculcada o impedir la amenaza que se presenta y/o configure.

La acción de tutela es el mecanismo idóneo para lograr la salvaguarda constitucional de los derechos fundamentales; no obstante, es un mecanismo subsidiario y residual. Esto es, que procede cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial para lograr que sean protegidos sus derechos, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable (numeral 1º del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991).

Este mecanismo de protección puede ser ejercido por la(s) persona(s) que considere(n) conculcado o amenazado uno de sus derechos fundamentales, quien podrá actuar por sí misma o a través de representante, Agente Oficioso o inclusive el Defensor del Pueblo y los Personeros Municipales (artículo 10 del Decreto 2591 de 1991).

También puede iniciarse ante violación o amenaza de cualquier autoridad administrativa o, inclusive de algún particular en los casos especiales de prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión.

En este orden, la Honorable Corte Constitucional ha expuesto que, en principio, la tutela es improcedente para reclamar y/o discutir asuntos de tipo laboral, en la medida que el ordenamiento jurídico consagra acciones judiciales específicas cuyo conocimiento ha sido atribuido a la Jurisdicción Ordinaria Laboral.

Sin embargo, la Alta Corporación en cita ha precisado también, que excepcionalmente, el mecanismo de amparo constitucional puede ser viable, cuando se involucren los derechos de personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta y, adicionalmente, en los casos en los cuales se predica el derecho a la estabilidad laboral reforzada<sup>1</sup>, como acaece en el evento de las mujeres en estado de embarazo.

---

<sup>1</sup> El cual encuentra fundamento en los artículos 43 y 53 de la Carta Política, como en los cánones 239 al 241 del C.S.T.

Sobre el tema, se ha enunciado que *“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>2</sup>. En la misma providencia dijo la Corte en cuanto a la especial protección que le asiste a la mujer en estado de embarazo: *“(…)(i)Existe una obligación general y objetiva de protección a la mujer embarazada y lactante a cargo del Estado; (ii) esa protección se traduce en un fuero de la mujer frente a posibles discriminaciones en el ámbito laboral como consecuencia de su estado de gravidez o maternidad (entiéndase periodo de lactancia); (iii) el valor que tiene la vida en nuestro ordenamiento constitucional impone el deber al Estado de proteger no solo a la mujer como gestadora de vida, sino también al naciturus y al que acaba de nacer; y (iv) la protección a la madre embarazada o en periodo de lactancia garantiza además la salvaguarda de la familia como institución base de la sociedad”*.

Ahora bien, la máxima Corporación en lo Constitucional, mediante Sentencia SU-070 adiada 13 de febrero de 2013, fijó las reglas relacionadas con el alcance de la protección laboral reforzada de la mujer embarazada.

Pautas que dependen de la modalidad de vinculación desarrollada por la mujer gestante y del conocimiento o no del empleador sobre el estado de embarazo al momento del despido.

Así, en tratándose de una actividad (*alternativa laboral*), bajo la modalidad de CONTRATO DE OBRA, se clarificó en la sentencia de unificación reseñada, que: *“3.1 Cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada, se presentan dos situaciones: 3.1.1 Si la desvincula 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 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*

---

<sup>2</sup> Sentencia T-092 de 2016.

*al supuesto de protección contra la discriminación. 3.1.2. Si la desvincula una vez vencido el contrato, alegando 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 los tres meses posteriores. Si el inspector del trabajo determina que no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato 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 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. 3.2. Cuando el empleador NO conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada, se presentan tres alternativas: 3.2.1. Si la desvincula antes del cumplimiento de la obra, sin alegar justa causa: En este caso sólo se debe ordenar 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 de obra no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. 3.2.2. Si la desvincula antes del cumplimiento de la obra, 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. 3.2.3 Si la desvincula una vez cumplida la obra, 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 de obra no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela".* (-Resaltado y subrayado fuera del texto-)

### III.3. CASO CONCRETO.

Teniendo en cuenta la jurisprudencia en cita, junto con el análisis del material probatorio que conforma el expediente, en el caso *sub examine*, la acción que ocupa la atención de esta Sede Judicial, resulta en un todo procedente porque en escrito introductorio la señora **LEIDY BIBIANA BARON ROJAS**, pretende protección laboral reforzada al encontrarse en estado de embarazo.

Según se desprende de la documental obrante en el plenario, la accionante sostuvo una relación laboral, mediante la modalidad de “*Contrato individual de trabajo por obra labor determinada*”, con la empresa ACTUAR S.A.S., frente a la cual su situación fue de subordinación.

Entonces, desde estos aspectos se encuentran habilitadas para su estudio y decisión las súplicas de orden constitucional elevadas por la actora en su *petitum*.

Por lo cual, es menester analizar la procedencia o no de adoptar medidas por esta instancia para proteger derechos de la madre gestante y del *naciturus*, acatando los lineamientos de la Alta Corte con la sentencia de unificación descrita líneas atrás.

Se repite, quedó acreditado la accionante, señora LEIDY BIBIANA BARÓN ROJAS signó un “*contrato individual de trabajo por obra labor determinada*”, con la empresa accionada ACTUAR S.A.S, iniciando labores el día 10 de marzo de 2020. Se terminó la relación laboral el día 18 de ese mismo mes y año.

Calenda última, para la cual, de acuerdo al examen médico allegado por la actora, se encontraba en estado de gestación.

En efecto, tomando en consideración la data en que se llevó a cabo el estudio ecográfico; esto es 25 de marzo de 2020, se desprende para esa fecha se evidenció embarazo de dos semanas de gestación.

Pronto se deduce, la concepción aproximadamente tuvo lugar el día 11 de marzo de 2020, lo cual de tajo conduce a concluir, la convención laboral a la

que se hizo alusión en el párrafo que antecede, precisamente feneció estando la señora BARÓN ROJAS en estado de gravidez.

Acorde con lo anterior, se debe analizar lo concerniente a la comunicación oportuna que debe dar la trabajadora a su empleador sobre su *estado de embarazo*. Circunstancia que, aunque no constituye un obstáculo para solicitar la protección laboral reforzada, sí resulta apreciable para determinar la procedencia de ser concedida y la pertinencia de la indemnización contenida en el artículo 239 del C.S.T.

En el caso de marras, no existe el más mínimo vestigio que conduzca a demostrar que la señora BARÓN ROJAS haya informado oportunamente su estado de gravidez a su empleador, ACTUAR S.A.S., por ello mal podría afirmarse ahora, que el motivo de la terminación de su contrato laboral haya sido precisamente su embarazo.

Sobre el punto, establece el Juzgado que al conocer la accionante su estado de embarazo, tan sólo cuando se terminó el Contrato Laboral comunicó a su empleador tal circunstancia, haciendo imposible que lo supiera con anticipación a la decisión.

En esta dirección, ante la ausencia de material probatorio que conlleve a colegir el conocimiento pleno del empleador acerca del estado de embarazo de la señora BARÓN ROJAS, esta Juzgadora no accederá al reintegro y/o reconocimiento de la indemnización prevista en el artículo 239 del C.S.T, comentado.

Se enfatiza por el Despacho, en el *sub judice* no es factible la medida de renovación del vínculo laboral por cuanto como ya se precisó, el Contrato feneció no por el estado de embarazo de la señora **LEIDY BIBIANA BARÓN ROJAS**, pues no estaban enterados del mismo. Lo propio sucede con el pago de indemnización por este hecho.

Corolario de lo expuesto, tal circunstancia conduce ineludiblemente a que, en los términos de la Jurisprudencia Patria, en dado caso se ventile, la

discusión sobre la configuración o no de la “justa causa” ante el juez ordinario laboral, quien será el competente para dirimir una eventual controversia.

#### IV. DECISIÓN:

En mérito de lo expuesto el Juzgado Veinticuatro (24) Civil de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá, D. C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

#### V. RESUELVE:

**PRIMERO: NEGAR** la TUTELA frente al amparo solicitado por la señora **LEIDY BIBIANA BARÓN ROJAS**, identificada con la Cédula de Ciudadanía No.1.033.780.708, contra **EMPRESA TEMPORAL ACTUAR S.A.S.** y, la vinculada **GERMAN QUINTERO (GIOMAR COSMETICS)** con las razones expuestas en la motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: DESVINCULAR** a **CAPITAL SALUD EPS**, por cuanto no se observa vulneración de su parte frente a los derechos fundamentales aludidos, por la tutelante.

**TERCERO: NOTIFICAR** este fallo a las partes intervinientes por el medio más expedito y eficaz, en la forma prevista por el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991. La presente decisión podrá ser impugnada, dentro de los tres días siguientes a su notificación, en los términos del artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

**CUARTO: ENVIAR** la actuación a la Corte Constitucional para su eventual revisión, si esta providencia no fuere impugnada.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

**DIANA GARCÍA MOSQUERA**

Juez