



*República de Colombia*  
*Rama Judicial del Poder Público*

## **JUZGADO VEINTICUATRO CIVIL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA**

### **SENTENCIA DE TUTELA**

Bucaramanga, doce (12) de septiembre de dos mil veintidós (2022).

Procede el despacho a proferir sentencia dentro del presente asunto, a términos del artículo 22 del Decreto 2591 de 1991, previo los siguientes,

#### **I. ANTECEDENTES**

ENGREETH LINETH AGUDELO RUEDA formuló acción de tutela, por considerar que la entidad accionada ha vulnerado sus derechos fundamentales, con base en los hechos que a continuación se sintetizan:

- Cuenta que el 1 de Febrero de 2022, celebró un contrato de obra y labor con el hotel Chicamocha, para desempeñar el cargo de gestora de talento humano, pero que en el mismo no se especificó la fecha de terminación, así como tampoco la obra para la cual había sido contratada, siendo que se supone que por ser un contrato de ese tipo, termina cuando finaliza la obra o la labor, pero en su caso como fue contratada como gestora de talento humano, las actividades propias de ese cargo no finalizan, sino hasta cuando la empresa cierre, por lo que no se la podía despedir porque la obra o la labor nunca terminó, advirtiendo que ello obedece a que cuando la naturaleza de la obra no es clara, el contrato de trabajo se considera indefinido.
- Dice que para finales del mes de Julio del 2022, tras haber sentido malestares, como vómito y dolores de cabeza, le comentó a algunos de sus compañeros de trabajo, que sospechaba que estaba embarazada, y que el 27 del mismo mes y año le notificaron sorpresivamente que su contrato llegaba a su fin el 31 de Julio hogaño.
- Asegura que el 10 de Agosto del año que cursa, se practicó una prueba de embarazo que resultó positiva, por lo que inmediatamente lo puso en conocimiento de su empleador, notificándole que tenía una edad gestacional de 5 semanas y 3 días, y que no lo había comunicado antes a la empresa por cuanto no sabía de su estado, no obstante ello el 20 de Agosto de este mismo año recibió la respectiva liquidación.

- Arguye que actualmente tiene 8 semanas de embarazo, que es madre soltera de un niño de 13 años y el que viene en camino y que dependen de lo que ella se gana por su trabajo, por lo que solicita que se la reintegre a sus labores.

## II. DERECHOS PRESUNTAMENTE VULNERADOS

Aduce la accionante que la entidad accionada, se encuentra vulnerando sus derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad, a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada y al mínimo vital, por lo que solicita se ordene al Hotel Chicamocha, que la reintegre en un cargo igual o similar al que venía desempeñando, con el consecuente pago de salarios y prestaciones, así como que se la vincule nuevamente y se le pague lo correspondiente a la seguridad social en salud, y que se reconozca que el contrato que firmó con la demandada fue uno a término indefinido.

## III. ACTUACION PROCESAL

La presente acción de tutela fue admitida en providencia del 29 de Agosto del año que avanza, en la cual se dispuso notificar al Hotel Chicamocha y vincular al Ministerio de Trabajo (Territorial Santander), con el objeto de que se pronunciaran acerca de cada uno de los hechos referidos en el escrito constitucional; de igual manera, se requirió a la entidad demandada para que se sirviera allegar copia del contrato de trabajo que suscribió con la accionante para que reposara en el plenario.

## IV. CONTESTACION A LA TUTELA

### • HOTEL CHICAMOCHA

Señala que es cierto, que entre el hotel y la actora existió un vínculo laboral, por un contrato de obra o labor que culminó el 31 de Julio de los cursantes, pero lo fue por la terminación de la obra o labor contratada, más no por el presunto embarazo de la accionante, ya que desconocía totalmente que ésta se encontraba en estado de gravidez, es decir que la terminación del contrato tuvo un origen o una causa legal.

Asegura que en el contrato se determinó que la actora, era contratada para realizar las actividades de gestora de talento humano por el tiempo que durara la licencia de maternidad de la coordinadora de talento humano, por lo que no es cierto lo que arguye la señora AGUDELO RUEDA, en cuanto a que la obra o labor no terminaba nunca, ya que la obra o labor determinada fue ocupar el cargo de gestora de talento humano, durante la licencia de maternidad de la coordinadora de talento humano y por eso así se consignó en el contrato del 1 de Febrero de 2022.

Dice que no le consta que la tutelante haya informado a sus compañeros de sus malestares, y que en lo que refiere a la compañía, ésta nunca le informó de esa situación, es decir que no le comunicó a la empresa que estaba embarazada, pues lo hizo luego de finiquitado el vínculo laboral, advirtiendo que ya le canceló

desde el 16 de Agosto lo correspondiente a prestaciones sociales y vacaciones y que ésta además advirtió que no podía ir a firmar la documentación de retiro, porque ya se encontraba trabajando.

Afirma que en este caso según jurisprudencia de la Corte Constitucional no puede accederse a la protección constitucional pretendida por la accionante, toda vez que la terminación del contrato fue con fundamento en una causa legal, máxime cuando la empresa no fue informada por parte de la ex colaboradora de su estado de embarazo, por lo que no existe un nexo causal entre la terminación del contrato y el estado de gravidez de la accionante. También advierte que en este asunto la tutela es improcedente, ya que la petente cuenta con otros medios o recursos para obtener el reintegro y pago de salarios y prestaciones causadas, ya que la tutela únicamente puede ser usada como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable que en el caso de la accionante no se da, por lo que pide se niegue el amparo deprecado por cuanto el hotel no ha violado derecho fundamental alguno.

- **MINISTERIO DE TRABAJO (TERRITORIAL SANTANDER)**

Dice que no le consta los hechos relatados por la accionante y que por la competencia que le asiste a esa entidad, no le está permitido declarar derechos individuales ni definir controversias, por cuanto la misma está atribuida a los jueces de la República, pero que si entraría a actuar frente a una reclamación que formulara la demandante. Cuenta que la competencia en materia de autorizaciones para terminar el contrato a una persona en presunto estado de estabilidad reforzada, procede a solicitud de parte o de oficio judicial en el marco de un procedimiento administrativo. Argumenta que, por no existir vulneración por parte de ese ente ministerial de los derechos fundamentales de la actora, solicita que se lo desvincule de esta acción.

## **V. CONSIDERACIONES.**

### **1. De la competencia**

Es competente este despacho judicial, para proferir sentencia dentro de la acción de tutela de la referencia con fundamento en el artículo 86 de la C. P., en armonía con las normas contenidas en el Decreto 2591 de 1991.

### **2. De la legitimación y procedencia de la acción de tutela**

#### **2.1. Legitimación por activa**

Determina el Artículo 86 de la Constitución Política que la acción de tutela es un mecanismo de defensa al que puede acudir cualquier persona a fin de reclamar la protección de sus derechos fundamentales. En esta ocasión la señora ENGREETH LINETH AGUDELO RUEDA, actuando en nombre propio solicita se amparen sus prerrogativas constitucionales al trabajo, a la igualdad, a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada y el mínimo vital, razón por la cual se encuentra legitimada.

## **2.2. Legitimación por pasiva**

El Hotel Chicamocha es una entidad privada, con la cual la accionante tuvo una relación de subordinación (laboral), por tanto, de conformidad con el Artículo 42 del Decreto 2591 se encuentra legitimado como parte pasiva, aunado a que se le imputa responsabilidad en la presunta vulneración de los derechos fundamentales que invoca la actora.

## **3. Problema Jurídico**

Se circunscribe a establecer, si el hecho que el Hotel Chicamocha, haya finalizado su relación laboral que sostenía con la actora, cuando ésta se encontraba en estado de gravidez, pero no había notificado tal circunstancia a la precitada empresa, conlleva a predicar la vulneración a los derechos fundamentales de la accionante al trabajo, al mínimo vital, la igualdad y a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada.

## **4. Marco Jurisprudencial**

### **4.1. Procedencia de la acción de tutela**

La acción de tutela procede cuando (i) el actor no dispone de otros medios judiciales de defensa; o (ii) dispone de ellos pero se requiere evitar un perjuicio irremediable; o (iii) los recursos disponibles no son idóneos o eficaces, toda vez que su sola existencia formal no es garantía de su utilidad en el caso concreto. En este último caso, la determinación de la eficacia e idoneidad de los recursos ordinarios no debe obedecer a un análisis abstracto y general. Es competencia del juez constitucional examinar cuál es la eficacia que, en concreto, tiene el otro instrumento de protección. Y para determinar esto último la jurisprudencia de esta Corte ha señalado dos pautas generales: primero, debe verificarse si los otros medios de defensa proveen un remedio integral, y segundo si son expeditos para evitar un perjuicio irremediable.

La procedibilidad de la acción de tutela está, igualmente, supeditada al cumplimiento del requisito de inmediatez. Éste exige que la acción sea interpuesta de manera oportuna en relación con el acto que generó la presunta vulneración. La inmediatez encuentra su razón de ser en la tensión existente entre el derecho constitucional a presentar una acción de tutela en todo momento y el deber de respetar la configuración de aquella acción como un medio de protección inmediata de los derechos fundamentales. Es decir, que pese a no contar con un término de prescripción por mandato expreso del artículo 86 superior, debe existir necesariamente una correspondencia entre la naturaleza expedita de la tutela y su interposición oportuna.

Ahora bien, la jurisprudencia constitucional ha señalado que el examen de procedencia de la tutela debe ser más flexible cuando están comprometidos derechos fundamentales de sujetos de especial protección, o en circunstancias de

debilidad manifiesta<sup>1</sup>. En desarrollo del derecho fundamental a la igualdad, el Estado les debe garantizar a estas personas un tratamiento diferencial positivo y analizar los requisitos de subsidiariedad e inmediatez desde una óptica menos estricta, pues en estos casos el actor experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial.

#### **4.2. Procedencia de la acción de tutela para reclamar la estabilidad laboral reforzada de mujeres en estado de embarazo**

Sobre el requisito de subsidiariedad cuando se invoca el fuero de maternidad, en la sentencia T-477 de 2019 la Corte Constitucional estableció que:

*“(...)30. Los artículos 86 superior y 6 del Decreto 2591 de 1991 disponen que la acción de tutela es procedente si se cumple con el requisito de subsidiariedad, lo cual puede suceder: (i) cuando el accionante no dispone de un medio ordinario de defensa judicial, o (ii) a pesar de este, la tutela se utiliza para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.*

*31. Para los asuntos en los cuales se invoca la estabilidad laboral reforzada por maternidad, esta Corte reiteró, en las sentencias de unificación SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018, que las reglas de procedencia de la acción de tutela no son diferentes a “las generales que han sido definidas en reiterada jurisprudencia”. En consecuencia, la Corte afirmó que, en estos casos, “la regla general es la improcedencia”-y la “excepción” se presenta cuando la acción de tutela opera como “una medida urgente de protección y un remedio integral”. Esto con fundamento en las siguientes razones:*

*32. De un lado, la jurisprudencia constitucional es clara en aceptar que el medio de defensa judicial previsto por el legislador para resolver esta clase de controversias es el proceso ordinario laboral. Ello, según lo dispuesto en los numerales 1 y 5 del artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (en adelante C.P.T. y de la S.S.). Por este motivo, es posible afirmar que, por “regla general”, la tutela es improcedente cuando se solicita el amparo del fuero de maternidad, pues existe un juez natural para resolver tal pretensión. En efecto, dicho mecanismo no solo es el escenario ideal para el ejercicio del derecho de defensa y del debido proceso, sino que, precisamente, está diseñado para que el juez adopte “las medidas necesarias para garantizar el respeto” de todos los derechos fundamentales, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 48 del mencionado estatuto procesal. Adicionalmente, el juez laboral puede decretar las medidas cautelares que considere pertinentes, según lo que establece el artículo 59 del Código General del Proceso, aplicable por la analogía del artículo 145 del C.P.T. y de la S.S.*

*33. De otro lado, con relación a la excepcionalidad de la acción de tutela, la Sala Plena de esta Corte precisó que en los casos de fuero de maternidad, el requisito de subsidiariedad consiste en verificar si se acredita la amenaza o afectación al mínimo vital de la mujer o su hijo. Además, la Corte consideró que el hecho mismo de la desvinculación de una mujer en estado de gestación o lactancia no genera un perjuicio, pues, para afrontar las contingencias de la maternidad, el Estado prevé diferentes medidas de protección. Así las cosas, en palabras de esta Corte: “procede la acción de tutela para la protección reforzada a la maternidad en el ámbito del trabajo, siempre que el despido, la terminación o no renovación del contrato, amenace el mínimo vital de la madre o del niño que acaba de nacer.” (subraya fuera de texto). Esto, en todo caso, no obsta para que sea posible acreditar el riesgo de afectación a otro derecho fundamental, diferente al mínimo vital, como podría ser, por ejemplo, el derecho a la salud cuando este no esté garantizado.*

---

<sup>1</sup> Ver por ejemplo sentencias T-719 de 2003 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa), T-1042 de 2010 (MP. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), T-167 de 2011 (MP. Juan Carlos Henao Pérez), T-352 de 2011 (M.P Luis Ernesto Vargas Silva), T-206 de 2013 (MP. Jorge Iván Palacio Palacio) y T-269 de 2013 (MP. María Victoria Calle Correa), entre otras.

34. Al respecto, en la Sentencia SU-075 de 2018 esta Corte señaló que las medidas de protección que la ley dispone para “garantizar el mínimo vital de las mujeres gestantes y lactantes” que se encuentran en “situaciones de desempleo o debilidad manifiesta”, son las siguientes: (i) las mujeres embarazadas y sus hijos menores de un año pueden ser beneficiarios en salud de otro familiar afiliado al Régimen Contributivo o ser atendidos por el Régimen Subsidiado en Salud; (ii) un subsidio alimentario a cargo del ICBF; (iii) el reconocimiento de una cuota monetaria del subsidio familiar y la entrega de bonos de alimentación; y (iv) los mecanismos de subsidio al desempleo dispuestos en la Ley 1636 de 2013.

35. Dado lo anterior, esta Sala de Revisión considera que, pese a la existencia del proceso ordinario laboral, el juez de tutela puede intervenir cuando las particulares circunstancias del caso de la mujer gestante o lactante generan el riesgo de acaecimiento de un perjuicio irremediable. Esto, como ya se dijo, exige verificar, principalmente, la vulneración o amenaza al mínimo vital. Para tal efecto, el riesgo a conjurar debe ser cierto, altamente probable en su concreción, inminente y que requiera la impostergable intervención del juez de tutela, con el fin de evitar la consumación de un daño que el medio de defensa existente no fuese eficaz para impedir.

36. Así las cosas, se recuerda que, pese a la informalidad que caracteriza la acción de tutela, el juez constitucional no está facultado para “estructurar, concebir, imaginar o proyectar, por sí mismo, el contexto fáctico en el que ha tenido ocurrencia el presunto daño irremediable”, es decir, la existencia del perjuicio irremediable debe estar demostrada en el proceso. Por tal motivo, se destaca que, para valorar el cumplimiento del requisito de subsidiariedad, en la Sentencia SU-075 de 2018 la Corte consideró determinante establecer si las allí tutelantes contaban con el apoyo familiar y financiero de alguna persona, una cuota alimentaria del padre de su hijo, un empleo, alguna renta o tipo de ingreso, una deuda o mora en el pago de obligaciones, vivienda propia o arrendada, alguna complicación en su salud o la de su hijo y atención médica. En efecto, en los casos de la citada providencia de unificación, ninguna de las accionantes contaba con un trabajo o fuente fija de ingresos, lo cual permitió superar el requisito de subsidiariedad..(..).”.

#### **4.3. Fuero de estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada.**

Frente al fuero de estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas, la Corte Constitucional en Sentencia de Unificación SU-075 de 2018, estableció lo siguiente:

(...)49. La protección especial de las mujeres gestantes y lactantes en materia laboral se fundamenta en los siguientes mandatos constitucionales: (i) el derecho de las mujeres a recibir una especial protección durante la maternidad; (ii) la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo; (iii) la protección del derecho fundamental al mínimo vital y a la vida; y (iv) la relevancia de la familia en el orden constitucional.

No obstante, es indispensable resaltar que dicha salvaguarda se ha estructurado históricamente **a partir de la protección del derecho a la igualdad de las mujeres en el ámbito del trabajo**. Por tal motivo, el fuero de maternidad se erige en una medida destinada a garantizar que las mujeres no sean discriminadas en el ámbito laboral con fundamento en su rol reproductivo. Luego, es claro que el sustento principal de esta protección se relaciona con estos dos aspectos, a saber: la condición de mujer y su acceso y permanencia en el trabajo, más allá de la protección a la vida y la relevancia de la familia en el orden constitucional.

50. En razón de lo anterior, el Legislador ha previsto varios mecanismos de protección de la mujer embarazada y promoción de la igualdad de las trabajadoras. De este modo, los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo —en conjunto con las decisiones

de constitucionalidad que los han interpretado— constituyen la regulación legal principal del fuero de maternidad.

51. La **Sentencia SU-070 de 2013** unificó la jurisprudencia en relación con la protección del embarazo y la maternidad derivada de la estabilidad laboral reforzada. En dicha providencia, la Corte Constitucional estableció dos reglas principales:

(i) La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo **procede cuando se demuestre**, sin ninguna otra exigencia adicional<sup>2</sup>:

(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.

(ii) 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<sup>3</sup>.

52. A partir de estas dos pautas normativas, la referida Sentencia de unificación presentó las hipótesis que pueden configurarse, en función de la modalidad de la relación laboral pactada y del conocimiento que tenga el empleador de la condición de gestante de la trabajadora. Dichos supuestos pueden resumirse de la siguiente forma:

**Cuadro No. 1 – Situaciones en las cuales las consecuencias jurídicas dependen del conocimiento del empleador**

<b>Modalidad</b>	<b>Conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo</b>	<b>Falta de conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo</b>
<b>Contrato a término indefinido</b>	<b>1. Protección integral.</b> Se debe ordenar el reintegro y el pago de las erogaciones dejadas de percibir en los términos del artículo 239 del C.S.T.	<b>1.</b> Si el empleador <u>adujo justa causa</u> , tiene lugar una <b>protección débil</b> <sup>4</sup> . Se debe ordenar el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. No obstante, si el embarazo ya culminó, como medida sustitutiva el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia de maternidad.
		<b>2.</b> Si el empleador <u>no adujo justa causa</u> , tiene lugar, como mínimo, una <b>protección intermedia</b> . Se debe ordenar el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. No obstante, si el embarazo ya culminó,

<sup>2</sup> Sentencia T-350 de 2016. M.P. María Victoria Calle Correa; Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada; Sentencia T-1000 de 2010. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

<sup>3</sup> Sentencia T-102 de 2016. M.P. María Victoria Calle Correa; Sentencia T-238 de 2015. M.P. Martha Victoria Sáchica Méndez; Sentencia T-148 de 2014. M.P. Mauricio González Cuervo; Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada.

<sup>4</sup> La discusión sobre la justa causa debe presentarse ante el juez ordinario.

Modalidad	Conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo	Falta de conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo
		<p>como medida sustitutiva el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia de maternidad.</p> <p>El reintegro sólo procederá cuando se demuestre que las causas del contrato laboral no desaparecen. Si no resulta posible el reintegro, <b>debe</b> ordenarse el pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir.</p>
<p><b>Contrato a término fijo</b></p>	<p><b>1.</b> Si la desvinculación ocurre <u>antes del vencimiento</u> del plazo pactado y el empleador no acudió al inspector del trabajo, tiene lugar una <b>protección integral</b>. Se debe ordenar el reintegro y el pago de las erogaciones dejadas de percibir en los términos del artículo 239 del C.S.T.</p>	<p><b>1.</b> Si la desvinculación ocurre antes del vencimiento del contrato y <u>no se adujo justa causa</u>, tiene lugar una <b>protección intermedia</b>. Se debe ordenar, como mínimo, el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. No obstante, el reintegro sólo procederá cuando se demuestre que las causas del contrato laboral no desaparecen. Si no resulta posible el reintegro, <b>puede</b> ordenar el pago de indemnizaciones por despido sin justa causa.</p>
	<p><b>2.</b> Si la desvinculación ocurre <u>una vez vencido el contrato</u> y se alega como justa causa dicha circunstancia, debe acudir al inspector del trabajo. En este caso, tiene lugar una <b>protección intermedia</b><sup>5</sup>.</p>	<p><b>2.</b> Si la desvinculación ocurre antes del vencimiento del contrato y <u>se alega una justa causa distinta al cumplimiento del plazo</u> pactado, tiene lugar una <b>protección débil</b>. Se debe ordenar el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. No obstante, si el embarazo ya culminó, como medida sustitutiva el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia de maternidad.</p>

<sup>5</sup> Sobre este particular, la Sentencia SU-070 de 2013 desarrolló la citada regla en los siguientes términos: “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.”.

Modalidad	Conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo	Falta de conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo
		<p><b>3.</b> Si la desvinculación ocurre una vez vencido el contrato y <u>se alega como justa causa dicha circunstancia</u>, tiene lugar una <b>protección intermedia</b>. Se debe ordenar, como mínimo, el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. No obstante, si el embarazo ya culminó, como medida sustitutiva el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia de maternidad.</p> <p>El reintegro sólo procederá cuando se demuestre que las causas del contrato laboral no desaparecen. Tampoco se reconoce el pago de salarios dejados de percibir, porque se entiende que el contrato pactado ya había terminado.</p>
<p><b>Contrato por obra o labor</b></p>	<p><b>1.</b> Si la desvinculación ocurre <u>antes de la terminación de la obra o labor contratada</u> y el empleador no acudió al inspector del trabajo, tiene lugar una <b>protección integral</b>. Se debe ordenar el reintegro y el pago de las erogaciones dejadas de percibir en los términos del artículo 239 del C.S.T.</p>	<p><b>1.</b> Si la desvinculación ocurre antes de la terminación de la obra y <u>no se adujo justa causa</u>, tiene lugar una <b>protección intermedia</b>. Se debe ordenar, como mínimo, el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. No obstante, si el embarazo ya culminó, como medida sustitutiva el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia de maternidad.</p> <p>El reintegro sólo procederá cuando se demuestre que las causas del contrato laboral no desaparecen.</p>
	<p><b>2.</b> Si la desvinculación ocurre <u>una vez vencido el contrato</u> y se alega como justa causa dicha circunstancia, debe acudir al inspector del trabajo. En este caso, tiene lugar una <b>protección intermedia</b><sup>6</sup>.</p>	<p><b>2.</b> Si la desvinculación ocurre antes de la terminación de la obra y <u>se alega una justa causa distinta a la culminación de la labor pactada</u>, tiene lugar una <b>protección débil</b><sup>7</sup>. Se debe ordenar el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. No obstante, si el embarazo ya culminó, como medida sustitutiva el empleador deberá</p>

<sup>6</sup> Sobre este particular, la **Sentencia SU-070 de 2013** desarrolló la citada regla en los siguientes términos: “ 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

Modalidad	Conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo	Falta de conocimiento del empleador sobre el estado de embarazo
		<p>cancelar la totalidad de la licencia de maternidad.</p> <p><b>3.</b> Si la desvinculación ocurre una vez culminada la obra y <u>se alega dicha circunstancia como justa causa</u> tiene lugar una <b>protección intermedia</b>. Se debe ordenar, como mínimo, el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. No obstante, si el embarazo ya culminó, como medida sustitutiva el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia de maternidad.</p> <p>El reintegro sólo procederá cuando se demuestre que las causas del contrato laboral no desaparecen.</p>
<b>Cargos de libre nombramiento y remoción</b>	<b>1. Protección integral.</b> Se debe ordenar el reintegro y el pago de las erogaciones dejadas de percibir en los términos del artículo 239 del C.S.T.	<b>1. Protección débil.</b> Se debe ordenar el pago de las cotizaciones requeridas para el reconocimiento de la licencia de maternidad.

#### 4.4. Precedente vigente en materia de estabilidad laboral reforzada de mujeres embarazadas en los contratos de trabajo a término indefinido, a término fijo y por *obra o labor determinada*.

El máximo Tribunal Constitucional mediante sentencia SU-075 de 2018 adoptó una modificación jurisprudencial en materia de estabilidad laboral reforzada de mujeres embarazadas en los contratos de trabajo a término indefinido, a término fijo y **por obra o labor determinada**, disponiendo lo siguiente:

***“(…) 7.3. La regla jurisprudencial adoptada en esta decisión: el empleador no debe asumir el pago de cotizaciones a la seguridad social ni el pago de la licencia de maternidad cuando desvincula a la trabajadora sin conocer su estado de embarazo. Corresponde al Estado asumir la protección de las mujeres gestantes cuando se encuentren desamparadas o desempleadas, al tenor del artículo 43 Superior.***

141. **A partir de la modificación jurisprudencial que la Sala Plena acogerá en la presente providencia, las reglas previamente citadas serán ajustadas del siguiente modo:**

##### **7.3.1. Contrato de trabajo a término indefinido.**

*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.”.*

<sup>7</sup> La discusión sobre la justa causa debe presentarse ante el juez ordinario.

(i) Cuando el empleador **conoce** del estado de gestación de la trabajadora, **se mantiene la regla prevista en la Sentencia SU-070 de 2013**. Por consiguiente, 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.**

(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<sup>[332]</sup>. 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.

### **7.3.2. Contrato de trabajo por obra o labor contratada.**

(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.”

## 5. Del Caso en concreto

En el caso que concita la atención del Despacho, es precisó señalar que la promotora del amparo constitucional pretende que el Juez Constitucional ordene al Hotel Chicamocha, su reintegro en un cargo igual o similar al que venía desempeñando hasta el 31 de Julio de los cursantes, así como que la afilie y efectúe el pago de cotizaciones a seguridad social y le cancele los salarios y prestaciones, en razón a que no tuvo en cuenta que goza de estabilidad laboral reforzada por ser una mujer en estado de gravidez.

Abordando el caso y de cara a analizar si se cumple con el requisito de inmediatez, el despacho advierte que la presente acción de tutela se presentó en un término razonable a la luz de las circunstancias del caso (inmediatez), ello como quiera entre la ocurrencia de la presunta vulneración y la presentación de la acción de tutela transcurrió un tiempo razonable, si en cuenta se tiene que el contrato de trabajo terminó el 31 de Julio de 2022 y la acción de tutela se radicó el 29 de Agosto hogaño, es decir, transcurrieron 29 días.

De otra parte el estrado considera procedente la acción de tutela objeto de análisis, pues la actora es una persona en condición de debilidad manifiesta, y las situaciones particulares en las que se halla, conlleva a predicar que el presente mecanismo es expedito para resolver la controversia que se ventila, requiriéndose la intervención del Juez constitucional, ello como quiera que es un sujeto de especial protección al encontrarse en estado de gravidez, además de que se encuentra desempleada, lo cual afecta notablemente su mínimo vital, por cuanto no recibe ningún ingreso desde que terminó su vinculación laboral con la demandada, de acuerdo con lo informado por ésta en conversación telefónica que sostuvo con el Juzgado de que se levantó una constancia que reposa en el Archivo PDF No. 008 de expediente digital, de

manera que en sentir de este funcionario judicial se encuentran reunidos los requisitos de procedencia de la acción de tutela.

Ahora bien, frente a los supuestos de hecho que sustentan la presente acción, y de acuerdo a lo manifestado por ambas partes y la prueba documental que reposa en el expediente, se puede concluir que la señora ENGREETH LINETH AGUDELO RUEDA, se vinculó laboralmente el 01 de Febrero del año que corre con el Hotel Chicamocha, mediante un contrato por obra o labor determinada, que como se relacionó en dicha documental, lo era para desempeñar el cargo de gestora de talento humano por el tiempo de la licencia de maternidad de la coordinadora que ostentaba el precitado empleo.

También se observa que el referido contrato terminó el 31 de Julio de hogaño, ya que el empleador el 27 del mismo mes y año, le notificó a la tutelante la terminación por la culminación de la obra o labor para la cual se le había contratado. Así mismo reposa en el expediente, una copia de la historia clínica de la señora ENGREETH LINETH AGUDELO RUEDA, correspondiente al 12 de Agosto de 2022, en la cual se evidencia que asistió a una cita médica en dicha fecha y se comprobó su estado de gestación, que para ese momento era de 5.3 semanas, de lo que se concluye que la actora quedó embarazada en vigencia del contrato laboral.

Por su parte, el Hotel accionado en el escrito mediante el cual se pronunció respecto de este trámite constitucional, manifestó que el despido de la señora AGUDELO RUEDA, no tuvo ninguna relación con su estado de gravidez, ya que no conocía que se encontraba embarazada, y que la terminación del contrato laboral que suscribió, obedeció a una causa legal, como lo fue la culminación de la obra o la labor para la cual se la empleó, que lo fue puntualmente, asumir el cargo de gestora de talento humano del hotel, mientras que la titular del mismo, esto es, la coordinadora de talento humano estaba gozando de su licencia de maternidad.

Con fundamento en lo anterior y sin ahondar en justificaciones, para el despacho es claro que el empleador aquí tutelado, no conocía o no tenía conocimiento del estado de gravidez de la accionante cuando dio por terminado el contrato laboral, ello es así no sólo porque de esa manera lo afirmó en el documento que allegó como contestación a la tutela, sino porque además así mismo lo reconoce la propia accionante cuando en el hecho quinto del escrito de tutela relata que, hasta el día 10 de Agosto del año cursante, se realizó una prueba de sangre para saber si estaba embarazada y ésta salió positiva, de manera que si ella para el momento de terminación del contrato, que tuvo lugar el 31 de Julio de 2022, no tenía conocimiento que su estado de gestación, menos aún es posible predicar que sí lo conocía su empleador, de lo que se colige sin lugar a dudas, que la terminación del contrato no tuvo su origen o no se dio en virtud del estado de gravidez de la señora ENGREETH LINETH, dicho de otra forma, el accionado no terminó el contrato de trabajo porque la actora se encontrara embarazada, toda vez que se itera, ni ésta misma sabía que estaba en embarazo, cuando su vínculo laboral se dio por terminado, por consiguiente menos puede aducirse que conocía tal situación el empleador, por lo que, en sentir de este funcionario constitucional, la terminación del contrato no tuvo por lo menos como causa su estado de gravidez, es de destacar en este punto, que

la actora afirma en el libelo en el hecho cuarto concretamente, que había comentado a sus compañeros de trabajo sobre una posible sospecha de embarazo, pero tal afirmación se encuentra huérfana de medio de convicción alguno que lo soporte, ya que no se especifica a quien le comentó, como acaeció ello, en fin, solo queda como un mero enunciado, lo anterior para destacar que tampoco es posible achacar un indicio al menos, al empleador frente a la circunstancia de gravidez a la que se ha venido haciendo referencia, todo lo anterior conlleva a concluir que el aquí accionado y empleador de la actora, al momento de finalizar su relación contractual 31 de julio de 2022, no tenía conocimiento del estado de gravidez de la señora Agudelo Rueda.

Ahora bien, siendo así las cosas, en apego al precedente jurisprudencial reseñado y que se encuentra vigente en materia de fuero de estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada, atendiendo a que la modalidad del contrato laboral en el cual se hallaba vinculada la actora era uno de obra o labor determinada, y ante el desconocimiento del empleador de su estado de embarazo como ya se explicitó, no es procedente, ni ordenar al hotel accionado el reintegro de la accionante al mismo puesto o a uno similar, ni tampoco que asuma el pago de las cotizaciones a seguridad social, ni el pago de la licencia de maternidad, es decir que se negará el amparo deprecado, así como las demás pretensiones impetradas en el escrito de tutela ya que no son del resorte de estudio de la presente acción, ello en la medida que la Corte Constitucional en sentencia SU-075-18, fue clara al señalar que cuando el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, como aquí ya se adujo ocurría, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada y en lo referente a la eventual discusión sobre la configuración de una justa causa, no es esta la vía para perseguir el estudio de dicho petitum, ya que corresponde al juez ordinario laboral hacer el análisis al respecto, de manera que siendo así se negará el amparo solicitado y así se consignara en la parte resolutive de esta decisión, de igual forma se ordenará la desvinculación del Ministerio de Trabajo (Territorial Santander), por no existir vulneración alguna por parte de esta entidad.

En mérito de lo expuesto, el **Juzgado Veinticuatro Civil Municipal de Bucaramanga**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

#### **FALLA**

**PRIMERO: NEGAR** la presente acción de tutela interpuesta por la señora **ENGREETH LINETH AGUDELO RUEDA** en contra del **HOTEL CHICAMOCHA**, en virtud de lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO: DESVINCULAR** de la presente acción al **MINISTERIO DE TRABAJO** (Territorial Santander), por las razones expuestas en los considerandos de esta decisión.

**TERCERO:** Notifíquese esta providencia en la forma prevista en los Arts. 30 del Decreto 2591 de 1991 y 5 del Decreto 306 de 1992.

**CUARTO:** Si no fuere impugnado el presente fallo, remítase el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, como lo ordena el Art. 31 del Decreto 2591 de 1991.

**NOTIFIQUESE Y CUMPLASE,**

**Firmado Por:**  
**Julian Ernesto Campos Duarte**  
**Juez Municipal**  
**Juzgado Municipal**  
**Civil 024**  
**Bucaramanga - Santander**

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: **f5cdd154e53d6d3d06b12ad6ec8f2f7630fb775edd7f749398378f40dece8539**

Documento generado en 12/09/2022 05:57:00 PM

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