



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE SOLEDAD ATLÁNTICO

Soledad, once (11) de septiembre de dos mil veintitrés (2023)

Sentencia de 2º Instancia

Referencia	Clase de acción: TUTELA
	Demandante: ZABDIELY ESTER VILORIA SAUMETH
	Demandado: MANPOWER DE COLOMBIA LTDA Y OTROS
	Radicado: 2023-00069-01
	C.U.I: 08758-40-03-003-2023-00315-00

Corresponde pronunciarse el despacho sobre la impugnación instaurada por la parte accionante contra la sentencia de fecha veintisiete (27) de julio de dos mil veintitrés (2023), por medio de la cual el Juzgado Tercero Civil Municipal de Soledad (Atlántico), declaró improcedente el amparo de los derechos fundamentales a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA y demás invocados por la accionante ZABDIELY ESTER VILORIA SAUMETH.

I. ANTECEDENTES

La actora, actuando a través de apoderado presentó acción de tutela a fin de que se le amparen sus derechos fundamentales elevando las siguientes,

1. PRETENSIONES

“PRIMERO: Ordenar declare estabilidad laboral reforzada a favor de la señora ZABDIELY ESTER VILORIA SAUMETH ante MANPOWER DE COLOMBIA LTDA con el fin de proteger sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la salud, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social y a la igualdad.

SEGUNDO: Ordenar a la empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, como medida cautelar y preventiva, a reintegrarla a la nómina de la empresa y afiliar a la accionante al sistema general de seguridad social integral en calidad de dependiente de la misma.

TERCERO: Ordenar a MANPOWER DE COLOMBIA LTDA a el pago de los salarios dejados de percibir por la accionante desde la fecha de retiro hasta la fecha que sea reintegrada a su cargo.

CUARTO: Ordenar a MANPOWER DE COLOMBIA LTDA al pago de la sanción moratoria de los salarios dejados de percibir hasta la fecha que el trabajador sea reintegrado a la nómina de la empresa. Artículo 65 del CST.

QUINTO: Ordenar a la EPS FAMISANAR SAS a pagar la incapacidad a la afiliada ZABDIELY ESTER VILORIA SAUMETH referente a su estado de embarazo actual.

SEXTO: Vincular en el presente proceso a las empresas: EFICACIA S.A., BANCO COLPATRIA S.A. y a BANCO SERFINANZA S.A.....”.

2. HECHOS

Refiere la accionante a través de su apoderado judicial que, el 28 de diciembre del 2022, se practica exámenes médicos para proceso de vinculación laboral con la empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, proceso que fue satisfactorio, tanto que la accionada, suscribe contrato de “obra labor” con la accionante, para el cargo de ASESOR COMERCIAL TCO EN BANCO SERFINANZA S.A., prestando los servicios de asesoría comercial de manera tercerizada a la entidad BANCO SERFINANZA S.A., pagando aportes a salud con la EPS FAMISANAR S.A.S.

Que el día 29 de mayo del 2023, la empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, dio por terminado el contrato de manera unilateral con la accionante, sin especificarle a este último la misión o labor que debía desempeñar relacionado con el tipo de contrato de trabajo, ni tampoco el por qué culmina dicha obra o labor. Y por último el trabajador declara que no se le realizó examen de egreso por parte del empleador.

Asegura que, a pocos días de la terminación del contrato, cuando se encontraba en proceso de selección con la empresa EFICACIA S.A., cumpliendo lo requerido para el cargo de ASESOR COMERCIAL se realizó exámenes médicos para ingreso, pero, posterior a ello, la empresa decidió dar por finalizado el proceso de selección, lo que llevó a la accionante a pensar que su desvinculación de MANPOWER DE COLOMBIA LTDA pudo estar revestida de ilegalidad al igual que el proceso de selección de EFICACIA S.A.

Con ocasión de lo anterior, decidió practicarse de manera inicial una prueba de embarazo casera el pasado 14 de junio del 2023, con resultado de embarazo positivo. De igual manera, el día 20 de junio del 2023, en el Laboratorio clínico Fleming S.A.S., se practica la prueba de embarazo de tipo sanguínea, arrojando como resultado embarazo positivo al día siguiente de su solicitud y confirmando el estado de embarazo de la prueba casera. Ante dicha situación, el día 01 de julio del 2023, en el Centro Médico Ecocaribe S.A.S., identificado con NIT 802.002.468 – 1, la accionante se practica ecografía arrojando como resultado embarazo único de 12 semanas 2 días por biometría actual, es decir, que se encontraba en estado de embarazo mientras estaba vinculada a la empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTDA.

Asegura que, la empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, ha violado su estabilidad laboral reforzada y sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la salud, al trabajo, a la seguridad social y a la igualdad, haciendo necesario su reintegro al cargo ASESOR COMERCIAL TCO EN BANCO SERFINANZA S.A. o a un cargo de igual nivel jerárquico y de ingresos o de mejores condiciones teniendo en cuenta la condición de embarazo de mi representada, con el fin de subsanar dicha vulneración, debe el empleador afiliarla a la seguridad social integral y evitar un perjuicio irremediable en la salud del feto y de su madre. OCTAVO: Aunado a lo descrito en la presente tutela, se revela que la accionante es madre cabeza de hogar, actualmente tiene un hijo nacido de cuatro (4) años, quien depende económicamente de los ingresos salariales de la accionante.

3. LA SENTENCIA IMPUGNADA

El Juzgado Tercero Civil Municipal en Oralidad de Soledad -Atlántico, mediante providencia del 27 de julio de 2023, resolvió declarar improcedente el amparo solicitado por la accionante, en razón a que según lo narrado por la misma accionante en los hechos de su petición de amparo, el primer requisito (el conocimiento del embarazo por parte del empleador), no se cumple, es decir, a la fecha de finalización del contrato, (Mayo 29 del 2023) el empleador no tenía conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora, porque, solo hasta el día 14 de junio de esta anualidad, es decir, 16 días después de la terminación de la relación laboral, es cuando la extrabajadora se entera de su embarazo, por lo tanto, no supera el examen de subsidiariedad, al no encontrarse acreditado que, la terminación del contrato de la trabajadora haya obedecido a un trato discriminatorio, el cual haya tenido origen en su embarazo.

4. IMPUGNACIÓN

La parte accionante a través de su apoderado presenta impugnación a la decisión de primera instancia y manifiesta su inconformidad expresando que si bien es cierto que la accionante, específicamente en el escrito, no pretende reclamo de medicamentos o asistencia en salud, si es claro que solicita el pago de licencia de maternidad o incapacidad, ya que se demuestra que su embarazo se produjo dentro de la cobertura de la accionada, información que inclusive se puede verificar en el Registro Único de Afiliados (RUAF) y que debe vincularse nuevamente a la EPS FAMISANAR, para que asista con el pago de la licencia de maternidad.

5. PRUEBAS RELEVANTES ALLEGADAS

- Las aportadas en el acápite de pruebas de la acción de tutela
- Contestación accionada
- Contestación vinculada
- Fallo de primera instancia
- Escrito de Impugnación

II. CONSIDERACIONES

1. COMPETENCIA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991 y en el Decreto 1382 de 2000, este despacho resulta competente para conocer de la impugnación del fallo de la acción de tutela en referencia, por resultar ser el superior funcional de la agencia judicial que la profirió.

Deberán despejarse los siguientes interrogantes:

¿Resulta procedente formalmente la acción de tutela en el caso que nos ocupa?

En caso positivo,

¿La empresa accionada están vulnerando los derechos a la SALUD, SEGURIDAD SOCIAL, MINIMO VITAL, AL TRABAJO, IGUALDAD y a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA de la actora al darle por terminado su CONTRATO DE PRESTACION SE SERVICIOS estando en estado de gestación?

- **La especial protección constitucional a las mujeres en estado de embarazo¹.**

La Constitución Política impone como un mandato de rango superior la protección estatal de la mujer en estado de embarazo. Al punto, que se hace necesaria la adopción de acciones afirmativas, que permitan preservar el valor más importante de nuestra sociedad, encarnado en la condición biológica que reviste a la mujer en ese importante momento: la vida.

Por tal motivo, de manera casi tautológica, pero necesaria, el juez constitucional ha aplicado medidas, cada vez más progresivas, para vivificar la directriz que consagra el artículo 43 del Estatuto Superior, en el sentido de que: “Durante el embarazo y después del parto [la mujer] gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”.

En reiterada jurisprudencia, esta corporación ha señalado que la mujer que se encuentra en estado de gravidez es sujeto de especial protección constitucional, pues, el advenimiento de las circunstancias propias de su estado, implican la disminución de su capacidad física, al punto de reducirla a una situación de debilidad manifiesta, que demanda la intervención tuitiva de todos los poderes del Estado.

- **La Sentencia SU-070 DE 2013.**

La Corte Constitucional en su jurisprudencia, profirió la sentencia de unificación SU-070 de 2013, en la que recogió la posición dispersa sobre el tema, decantando y señalándolas reglas de protección de la mujer gestante y su estabilidad laboral reforzada.

En desarrollo de esa máxima, la Corte ha dado aplicación a la tesis de la “estabilidad laboral reforzada” para ese grupo de personas, erigiéndose en torno a ellas un especial “fuero de maternidad”.

Sobre el particular señaló:

“En general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. Una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad. La protección tiene entonces que ser eficaz, por lo cual su regulación y aplicación está sometida a un control constitucional más estricto pues, la Constitución ordena un amparo especial a la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez,

¹ Sentencia T-092 de 2016

por lo cual no es suficiente que el ordenamiento legal asegure unos ingresos monetarios a esas trabajadoras, sino que es necesario protegerles eficazmente su derecho efectivo a trabajar”².

En ese orden de ideas, desde los albores de esa figura en la Corte, se planteó que para que operara su amparo, era menester la concurrencia de los siguientes requisitos:

“(…) (i) el despido tuvo lugar durante la época en que está vigente el “fuero de maternidad”, esto es, durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (ii) el empleador conocía o debía conocer de la existencia del estado de gravidez de la trabajadora; (iii) el despido haya tenido lugar por motivo o con ocasión del embarazo de la mujer en contravía a lo dispuesto por el Convenio 103 de la OIT “Sobre Protección de la Maternidad”; (iv) no media autorización del inspector de trabajo, si se trata de trabajadora oficial o privada o que no se presenta resolución motivada por parte del jefe del respectivo organismo, si se trata de empleada pública; (v) el despido amenace el mínimo vital de la actora y de quien está por nacer (…).”

La regla general había sido ordenar el reintegro de la trabajadora, el pago de salarios, prestaciones sociales y otros emolumentos dejados de percibir, solo en el evento de verificarse la totalidad de las anteriores exigencias. Sin embargo, con la Sentencia SU-070 de 2013, la posición varió sustancialmente, pues, por ejemplo, el conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador, dejó de ser un requisito sine qua non para materializar su protección; constituyendo ese elemento, junto con la modalidad del contrato, apenas un factor para determinar su alcance. Se trata de un criterio mucho más garantista, fundado en el principio de solidaridad y en la preponderancia que se le atribuye a la maternidad en nuestro ordenamiento jurídico.

Esta corporación supeditó el amparo y las eventuales medidas protectoras a que: *“(…) se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: a) la existencia de una relación laboral o de prestación y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación”.*

Para efectos prácticos, en tal decisión, se fijaron una serie de reglas, según la modalidad del contrato celebrado y el conocimiento que tuviera el empleador del embarazo. Así, en cuanto a los contratos a término indefinido se indicó que:

“1.1. Cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la empleada y la despide sin la previa calificación de la justa causa por parte del inspector del trabajo (...) 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 (...).

(...) 1.2.1 Cuando el empleador adujo justa causa (y NO conoce el estado de gestación de la empleada) (...) sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa causa (si se presenta) se debe ventilar ante el juez ordinario laboral (...).

1.2.2 Cuando el empleador NO adujo justa causa (y NO conoce el estado de gestación de la empleada): En este caso la protección consistiría mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y el reintegro sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Bajo esta

² Sentencia C-470 de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

hipótesis, se ordenará el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, los cuales serán compensados con las indemnizaciones recibidas por concepto de despido sin justa causa”.

Igualmente, del análisis de dicha providencia, se extracta que respecto de los contratos a término fijo, por obra o labor contratada y de prestación de servicios³ las reglas aplicadas coinciden cuando el empleador no tuvo conocimiento del embarazo al momento del despido y adujo para ello una justa causa, distinta a la modalidad del contrato, es decir, cuando no alegó que el contrato se dio por terminado debido a la expiración del término fijado, el cumplimiento de la obra o labor contratada, o la culminación del servicio prestado, entre otras similares. En estos casos, solo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante todo el período de gestación, y la discusión sobre la configuración de la justa causa se debe ventilar ante el juez ordinario laboral.

- **Precedente vigente en materia de estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo, a partir de la Sentencia SU-075 DE 2018, modalidad contrato por obra o labor.**

La posición sentada en la anterior sentencia SU-070 de 2013, fue modificada por la sentencia **SU-075 de 2018**, en la cual, la Corte luego de un amplio despliegue considerativo estimó pertinente modificar su jurisprudencia y determinó que en los caso de vinculación laboral dependiente la estabilidad laboral y el fuero de maternidad de la gestante se debe aplicar las siguientes reglas:

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.

(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^[332]. 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

³ Frente a este particular, siempre que se demuestre la existencia de un contrato realidad.

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^[333]. 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.** (Subrayas del Juzgado para aplicar)

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.

7.3.3. Contrato de trabajo a término fijo

(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^[334].

(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^[335]. 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.

2. CASO CONCRETO - ANÁLISIS DE LA SEGUNDA INSTANCIA

De acuerdo con el memorial que impulsa la presente acción la accionante señora ZABDIELY ESTER VILORIA SAUMETH, solicita la protección de sus derechos fundamentales a la SALUD, SEGURIDAD SOCIAL, MINIMO VITAL Y MOVIL, TRABAJO, IGUALDAD y la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, que afirma están siendo conculcado por la empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTDA al desvincularle como trabajadora estando en estado de gestación.

El Juez de primera instancia declaró improcedente la protección de los derechos fundamentales solicitados dentro de la solicitud de amparo, en atención a que por parte del empleador **no tenía conocimiento** del estado de embarazo de la accionante, es decir, a la fecha de finalización del contrato, (Mayo 29 del 2023) el empleador no tenía conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora, en razón a que solo hasta el día 14 de junio de la misma anualidad, es decir, 16 días después de la terminación de la relación laboral, es cuando la extrabajadora se entera de su embarazo, no superando el examen de subsidiariedad.

La parte accionante presentó escrito manifestando su inconformidad con el fallo de primera instancia expresando que le asiste a la EPS FAMISANAR el pago de la licencia de maternidad por estar la accionante afiliada al régimen contributivo lo cual tiene dicha obligación legal, por demostrarse que el embarazo se produjo dentro de la cobertura de la accionada.

De cara a resolver tenemos que la accionante inició labores desde el 28 de diciembre de 2022, bajo la modalidad contractual de OBRA O LABOR, en la empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, Agencia de Asesorías de Selección de Personal y Empleados Temporales, prestando sus servicios en el cargo de asesor comercial de manera tercerizada a la entidad BANCO SERFINANZA S.A y que el 29 de mayo de 2023, la empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTDA da por terminado de manera unilateral el contrato con la accionante, sin especificarle el porqué culmina dicha obra o labor y sin realizarle examen de egreso por parte del empleador.

Se resalta que la modalidad de contratación es por duración de la obra o labor contratada, hecho que es conocido entre las partes.

Teniendo en cuenta que la actora, ZABDIELY ESTER VILORIA SAUMETH, manifiesta que se encontraba vinculada a través de contrato por obra o labor, y las pruebas que obran en el expediente así lo demuestran, en razón a que el empleador MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, manifiesta que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo de la accionante, no es por discriminación o por estar en periodo de gestación, sino que se debe a que el contrato comercial suscrito con el cliente finalizaba, considerando una justa causa para dar por terminado el contrato con la accionante por obra o labor.

Asimismo de la narración fáctica expuesta por la propia accionante, es claro, que a la fecha de comunicarle la terminación del vínculo laboral el 29 de mayo de 2023, su

empleador desconocía su estado de gestación, es más, la propia accionante no lo sabía, pues, fue posterior a al despido, el 14 y 20 de junio siguientes que se hizo los exámenes correspondiente que dieron positivo para gravidez; en ese orden, como el empleador no tenía conocimiento sobre el estado de embarazo de la trabajadora, aplicando la jurisprudencia vigente, no aplica la protección invocada y en ese sentido se confirmará el fallo venido en alzada.

Por todo lo anterior, se confirmará la sentencia de primera instancia.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Primero Civil del Circuito de Soledad administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

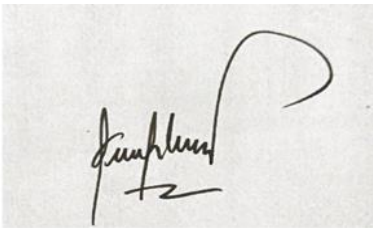
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de tutela de fecha veintisiete (27) de julio de dos mil veintitrés (2023), proferida por el Juzgado Tercero Civil Municipal en Oralidad de Soledad (Atlántico), por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO: Notificar ésta providencia a las partes, así como al Defensor del Pueblo, por el medio más expedito y eficaz.

TERCERO: Remítase el expediente a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión, según lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1991.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'German Rodriguez Pacheco', with a stylized flourish at the end.

GERMAN RODRIGUEZ PACHECO
Juez

Firmado Por:
German Emilio Rodriguez Pacheco
Juez
Juzgado De Circuito
Civil 001
Soledad - Atlantico

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: **479fd9d05a447663e887f09adc5fb1f4c8f24ae5dfadca759ddabe067e2044e0**

Documento generado en 11/09/2023 03:38:18 PM

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