

ACCIÓN DE TUTELA  
RAD. 1ª INST.: 2020-00181-00  
RAD. 2ª INST.: 2020-00181-01  
ACCIONANTE: KATHERINE VENDE QUINTERO  
ACCIONADO: EDILMA CHAPARRO PARRA R.L. ESTABLECIMIENTO DE COMERCIO "SUPERCATERIA"

CONSTANCIA SECRETARIAL: Entra al Despacho del señor Juez la presente acción tutelar proveniente del Juzgado Cuarto Civil Municipal de Barrancabermeja, para proferir la decisión que en derecho corresponda. Barrancabermeja, julio 15 del 2020.

CARLOS ANDRES GARCIA URIBE  
Escribiente.

## REPUBLICA DE COLOMBIA

### RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



### JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO

Barrancabermeja, julio quince -15- de dos mil veinte -2020-

#### OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede el Juzgado a resolver la impugnación interpuesta por la accionada **EDILMA CHAPARRO PARRA**, contra el fallo de tutela del 08 de junio del 2020, proferido por el JUZGADO CUARTO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, dentro de la acción de tutela impetrada por **KATHERINE VENDE QUINTERO**, tramite al que se vinculó de oficio a la NUEVA EPS S.A., ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD-ADRES, MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA Y UNIDAD DE INVESTIGACIONES ESPECIALES DE LA DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL (IVC) DEL MINISTERIO DE TRABAJO.

#### ANTECEDENTES

**KATHERINE VENDE QUINTERO**, impetra la protección de sus derechos fundamentales y constitucionales a la igualdad, trabajo, debido proceso, estabilidad laboral reforzada derivada del estado de embarazo, mínimo vital, seguridad social y a la vida en condiciones dignas. En consecuencia, solicita se ordene

al Representante Legal del establecimiento de comercio denominado "**SUPERCATERIA**" que, en el término de 48 horas, proceda a reintegrarla en un cargo igual o de superior jerarquía al que se encontraba al momento de extinguir el vínculo laboral, sin desmejorar sus condiciones laborales; el pago de la totalidad de los salarios y prestaciones sociales derivadas del contrato de trabajo dejados de percibir, desde la fecha del despido y hasta que se haga efectivo el reintegro; el pago de la indemnización por despido, sin autorización de la

oficina del trabajo, prevista en el numeral tercero del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo; el pago a Seguridad Social de los periodos dejados de cotizar.

### **TRAMITE**

Por medio de auto de fecha 26 de mayo del 2020, el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Barrancabermeja, admitió la acción tutelar contra EDILMA CHAPARRO PARRA, propietaria del establecimiento de comercio SUPERCAFETERIA y ordeno vincular oficiosamente a la NUEVA EPS S.A., ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD-ADRES, MINISTERIO DE TRABAJO-OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA Y UNIDAD DE INVESTIGACIONES ESPECIALES DE LA DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL (IVC) DEL MINISTERIO DE TRABAJO.

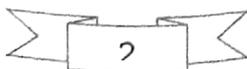
### **RESPUESTA DEL ACCIONADO Y VINCULADOS**

**EL MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA, ADRES,** y la **NUEVA EPS**, contestaron dentro del término, la acción constitucional de las que se les corrió el correspondiente traslado.

### **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Cumplido el trámite legal, en sentencia del 08 de junio del 2020, el JUZGADO CUARTO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, resolvió CONCEDER DE MANERA TRANSITORIA, el amparo de los derechos fundamentales de la accionante KATHERINE VENTE QUINTERO, y Ordeno a EDILMA CHAPARRO PARRA, propietaria del establecimiento de comercio SUPERCAFETERIAS, que en el término de cuarenta y ocho 48 horas siguientes a la notificación del fallo, proceda a hacer efectivo el reintegro de la accionante a su puesto de trabajo habitual o de similares características, sin que pueda desmejorar su situación anterior, termino en el que deberá también cancelar los salarios y cotizaciones al SGSSS causados desde la terminación hasta el reintegro, así como todos aquellos que se generen durante el periodo de gestación y la licencia de maternidad. Negó el amparo frente al pago de la indemnización por despido sin justa causa, y Ordeno a la NUEVA EPS S.A., que se abstenga de negar la prestación de los servicios de salud en favor de la accionante y su núcleo familiar bajo el argumento de la mora en el pago de las cotizaciones.

Dice la *Juez a quo* que pese a estar claro que la terminación pudo obedecer a las difíciles circunstancias por las cuales a traviesa el país por la pandemia de COVID19, lo cierto es que, a la accionante, por su estado de embarazo, se le debió garantizar la continuidad en el



empleo, mediante el uso de cualquiera de las medidas alternativas a la terminación o suspensión del contrato de trabajo que ha señalado el Gobierno Nacional, en cabeza del Ministerio del Trabajo.

## IMPUGNACIÓN

**EDILMA CHAPARRO PARRA**, impugno el fallo de tutela, manifestando que el funcionario de primer grado le dio un erróneo valor probatorio a las pruebas aportadas por la parte accionante en el caso de marras, esto como quiera que no se ha acreditado que entre la accionante y ella exista un contrato de trabajo, como quiera que no se aportaron las pruebas que así lo acrediten, y el solo hecho de no haberse contestado la tutela del caso, lo cual informa se debió por causa ajenas a su voluntad, dado que en su lugar de residencia para esos días se encontraba sin internet y sin forma de salir por el estado de emergencia sanitaria no tuve la oportunidad de asesorarse para contestarla, aunado a lo anterior considerasamente que el permiso para salir a trabajar que se le concedió a la accionante no determinan el tipo de relación contractual que pueda haber entre las partes, la consulta realizada al RUAF no es plena prueba de la existencia de un contrato de trabajo, el Juez Constitucional para fallar en favor de la accionante debió tener total certeza más allá de toda duda razonable de la existencia de la relación contractual, situación que no se acredita en el caso de estudio, como quiera que la accionante no aportó pruebas que así lo demostraran solo se limitó a realizar manifestaciones sin soporte probatorios.

Dice además que la accionante no ha acreditado que ella tuviera conocimiento de su estado embarazo, el cual preciso no recuerdo que ella le hubiera informado, siendo esto un requisito clave para que el funcionario fallador pueda conceder el amparo constitucional que se depreca, aclarara que no es cierto lo manifestado por la accionante al decir que no se le había pagado su seguridad social, pues en todo momento se realizó pago de las planillas de seguridad social como se acredita con las planillas adjuntas a esta impugnación, pagos que se realizaron por consideración, y porque existió siempre el ánimo de volver a solicitar sus servicios cuando esta crisis económica y sanitaria pasara y todo volviera a la normalidad.

## CONSIDERACIONES

1.- Tiene establecido la jurisprudencia constitucional que la acción de tutela prevista en el artículo 86 de la Carta Política, es un instrumento procesal complementario, específico y directo que tiene por objeto la protección concreta e inmediata de los derechos fundamentales en una determinada situación jurídica, cuando estos sean violados o presenten amenaza de violación.

La tutela puede ser ejercida por cualquier persona vulnerada o amenazada en sus derechos fundamentales, quien actuará por si misma o a través de un representante o agente oficioso, en este último caso, cuando el titular de los derechos no esté en condiciones de promover su propia defensa, lo cual deberá manifestarse y probarse en la solicitud.

La legitimación de la accionante, resulta evidente frente a los derechos que se dicen vulnerados por parte de la accionada como empleadora de la misma.

2.- La Acción de Tutela es un procedimiento creado por la Constitución Nacional de 1991 y está prevista como un mecanismo procesal subsidiario y específico, que tiene por objeto la protección concreta de los derechos constitucionales fundamentales en una determinada situación jurídica, cuando éstos sean violados o vulnerados o se presente amenaza de su violación.

3.- De acuerdo con la situación fáctica planteada, en esta ocasión corresponde determinar, si le asiste razón a la accionada, para impugnar el fallo de primera instancia, argumentando que en este evento no se acreditó la existencia de una relación laboral, que no estuvo enterada del estado de gravidez de la accionante y que siempre pago la seguridad social a la actora, empero lo realizo por consideración, y porque existió siempre el ánimo de volver a solicitar sus servicios cuando esta crisis económica y sanitaria pasara y todo volviera a la normalidad.

3.1.- Frente a este tema la Corte Constitucional en la sentencia. T- 169 de 2008, ha expresado que:

*"La Corte Constitucional ha indicado que la protección de la estabilidad laboral reforzada a favor de las mujeres trabajadoras en estado de gravidez, se extiende también a las vinculadas por contratos a término fijo, labor u obra, donde ha reiterado la jurisprudencia<sup>1</sup> que el solo hecho del vencimiento del plazo pactado no es motivo suficiente para convalidar la decisión del empleador de no renovar el contrato, por lo que el vencimiento del plazo pactado no constituye por sí mismo una causal objetiva para legitimar la desvinculación" (subrayado fuera de texto)<sup>2</sup>.*

En el evento descrito, ha de acudir al artículo 53 de la Constitución, en aplicación de los principios de estabilidad laboral y de primacía de la realidad sobre las formas, así como la protección de la mujer y de la maternidad.

---

<sup>1</sup> T-426 de agosto 18 de 1998, M. P. Alejandro Martínez Caballero; T-375 de marzo 30 de 2000, M. P. Vladimiro Naranjo Mesa; T-1209 de noviembre 16 de 2001, M. P. Rodrigo Escobar Gil; T-404 de abril 15 de 2005, M. P. Jaime Córdoba Triviño; T-1210 de octubre 6 de 2005, M. P. Alfredo Beltrán Sierra; T-631 de agosto 3 de 2006, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra, entre otras.

<sup>2</sup> T-639 de junio 16 de 2005, M. P. Rodrigo Escobar Gil.

Este precepto constitucional impone al Estado el deber de garantizar: (i) la protección de la vida en gestación, (ii) la asistencia necesaria a la mujer durante su embarazo, y (iii) el goce efectivo de sus derechos fundamentales durante esta etapa, especialmente de su derecho al trabajo, del cual se deriva el sustento económico que le va a permitir cubrir sus necesidades y las de su hijo por nacer, o recién nacido.

La Corte en sentencia T-404 de abril 15 de 2005, M. P. Jaime Córdoba Triviño, dejó sentado que, la aplicación prioritaria del principio de primacía de la realidad sobre las formas, deriva en mayor protección de los derechos de las y los trabajadores, refrendando la estabilidad laboral reforzada que le garantiza el ordenamiento jurídico a la mujer trabajadora, que ha quedado en estado de gravidez o se encuentra en período de lactancia, derecho que también ha de extenderse a la relación que se origine en contratos a término fijo, como aquí ocurre.

Se recordó que para dar por terminado, o para no prorrogar el contrato a término fijo de una mujer que se halla embarazada, “*se debe contar con una justa causa y con la autorización de la autoridad administrativa competente*”, enfatizando que de no procederse de este modo, la terminación del contrato o su no prórroga resulta ineficaz y habría lugar al reintegro.

Mencionó, la Corte, que los conflictos suscitados por el desconocimiento de este régimen deben ser discutidos, en principio, ante la justicia laboral o contencioso administrativa, pero recalcó que si con las actuaciones realizadas se afectaba el mínimo vital de la mujer o se incurría en abierta infracción de normas superiores, la controversia podía plantearse directamente ante el juez constitucional, para la cabal y oportuna protección de los derechos fundamentales que pudieren estar afectados.

3.2- De la misma manera, expresó la Corte Constitucional en sentencia T-631 de agosto 3 de 2006, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra que:

*“[l]a determinación de un límite temporal contractual en una relación laboral en la que sea parte una mujer en estado de embarazo o período de lactancia no significa que al concluir ese límite se configure una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo. En estos casos, las mujeres tienen la garantía constitucional de una protección reforzada que pretende su bienestar, el del que está por nacer o el del recién nacido. Los empleadores, por su parte, pueden eximirse de dicha responsabilidad si demuestran que la labor que venía desempeñando la trabajadora terminó y que ésta no continúa ni continuará en cabeza de una persona distinta a su empleada ...cuando a la mujer embarazada se le da por terminado su contrato de trabajo a término fijo sin argumentos distintos al del vencimiento del término, se presume que hay despido discriminatorio en razón del embarazo, y por tanto, deben preservársele las garantías constitucionales especialmente instituidas para proteger el estado de gravidez y de lactancia, ya que el empleador que obra en ese sentido, vulnera derechos fundamentales a la madre y al menor.”*

Entonces, el principio de estabilidad laboral de las mujeres embarazadas se mantiene, independientemente que su vinculación sea de carácter privado o público, o de la modalidad del contrato; así, las trabajadoras vinculadas a una empresa, que se encuentren en estado

de gravidez, gozan de esa garantía de estabilidad por lo que el despido durante el embarazo se presume como una forma de discriminación en su contra, salvo que el empleador desvirtúe tal presunción explicando *“suficiente y razonablemente que el despido o la desvinculación del cargo no se produjo por causas imputables al embarazo”*<sup>3</sup>; de lo contrario, *“tendrá lugar la aplicación de la presunción de despido en razón del embarazo, con la consecuente ineficacia del mismo y la posibilidad de obtener el reintegro”*<sup>4</sup>.

3.3.- También se tiene como referente jurisprudencial la sentencia T-056/07, respecto a la protección reforzada de la mujer embarazada;

*“La Constitución<sup>5</sup> y la ley en Colombia protegen de forma especial a la mujer en estado de embarazo, garantizándole prerrogativas por su condición, con el fin de amparar la vida del que está por nacer y las condiciones de vida digna de la mujer en gestación.”*<sup>6</sup>

*Por esto, siendo consciente de los posibles maltratos y discriminaciones de que puede ser objeto la mujer en estado de embarazo y aun en el período de lactancia, el constituyente consagró en los artículos 13, 43 y 53 de la Constitución Política -de manera clara y específica- la protección a las mujeres en estado de embarazo, hasta el punto de condicionar el estatuto laboral a la aplicación de dichos preceptos.*

*Es así como en su artículo 239, el Código Sustantivo del trabajo consagra la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, en una disposición que ha sido reconocida como derecho fundamental por la jurisprudencia de esta Corporación.*

**ARTICULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPEDIR.** <Artículo modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

3. La trabajadora despedida sin autorización de las autoridades tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, el pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo, si no lo ha tomado. (negrillas fuera del texto original).

*La Corte Constitucional, en cumplimiento del mandato legal consagrado en el artículo 241, ha buscado la aplicación estricta de la Constitución y la Ley, estableciendo a través de sus fallos la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio para la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, el cual tiene como fin prevenir y evitar un perjuicio irremediable a la madre gestante<sup>7</sup>, dando aplicación al llamado “Fuero de Maternidad”.*

*Por medio del “Fuero de Maternidad” se concreta la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo, lo que garantiza la realización efectiva del derecho de gozar de unos privilegios definidos por la normativa vigente, consistiendo en darle una estabilidad laboral desde el momento que se encuentra en estado de embarazo hasta tres meses posterior al*

<sup>3</sup> T-1101 de octubre 18 de 2001, M. P. Manuel José Cepeda Espinosa.

<sup>4</sup> T-1003 de noviembre 30 de 2006, M. P. Jaime Araújo Rentería.

<sup>5</sup> Constitución Política de Colombia Art. 1, 11, 13, 16, 42, 43, 53 entre otros.

<sup>6</sup> Sentencia T – 898A de 2006 MP. Marco Gerardo Monroy Cabra.

<sup>7</sup> Sentencia T-778 de 2000 MP: Alejandro Martínez Caballero “d) Por regla general, la acción de tutela no procede para obtener el reintegro al cargo por ineficacia del despido, como quiera que el mecanismo procesal adecuado es la demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral, en caso de empleados privados o trabajadores oficiales y, la acción contenciosa ante la jurisdicción contencioso administrativa para las empleadas públicas. No obstante, esta regla tiene una excepción, esto es, la desvinculación al empleo de la mujer embarazada sólo puede pretenderse a través de acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable cuando se busca proteger el mínimo vital de la futura madre o del recién nacido”.

*nacimiento del menor, afiliación a salud y pago de la licencia de maternidad, prebendas que están sujetas a la verificación estricta del cumplimiento de unas condiciones que deben darse en cada caso concreto.”*

4.- Descendiendo al caso concreto, en la fundamentación fáctica del mismo se dice que la accionante KATHERINE VENDE QUINTERO, se dice que se vinculó laboralmente con la accionada el 10 de Octubre del 2019, ejerciendo labores en el establecimiento de comercio denominado “SUPERCAFETERIA”, relación laboral que la accionada en el recurso de impugnación ha desconocido, en la medida en que afirma que las pruebas arrimadas por la actora al escrito de tutela, así no lo demuestra, es decir, de ellas no se avizora la existencia de la relación laboral.

Punto en el que advierte esta instancia, que contrario a lo referido por la recurrente, en el expediente si existen y se recaudaron elementos materiales probatorio que permiten presumir la existencia de la relación laboral entre las partes enfrentadas en este asunto, como son, la misiva de fecha 23 de abril del 2020, suscrita por EDILMA CHAPARRO PARRA, como Representante Legal del establecimiento SUPERCAFETERIA, en el que informa a las “AUTORIDADES COMPETENTES DE BARRANCABERMEJA”, que la accionante “se encuentra transitando durante el periodo de cuarentena, es porque se moviliza hacia su lugar de trabajo”, lugar de trabajo que se identifica seguidamente como “empresa para la cual trabaja: Súper Cafetería” (Subrayado y Negrilla por el Despacho). Escrito al que la accionada le resta valor probatorio, en la medida que afirma de el no se extrae la modalidad contractual, asuntos para los que debe entenderse entonces la existencia de una relación laboral mediante la modalidad de contrato verbal a término indefinido. Aunado a ello, se tiene también la consulta efectuada por la juez de primera vara a las bases de datos BDU y RUAF, y ahora las planillas de afiliación al SGSSS pagadas por la accionada en favor de la actora. Así las cosas por este flanco el recurso no tiene vocación de prosperidad.

4.1- Así las cosas, la presunción de despido por motivo de embarazo o lactancia, parte del supuesto de que la trabajadora en estado de gravidez ha sido despedida durante el período del embarazo, o dentro de los tres meses posteriores al parto. Lo que significa que lo importante no es la comunicación al empleador sino la prueba de que el embarazo tuvo lugar encontrándose el contrato de trabajo vigente, pues la aplicación de la línea jurisprudencial debe redundar en aumentar la protección constitucional y no a restringirla injustificadamente.

5.- En el caso de estudio no se requieren elucubraciones profundas, para determinar qué la actora, se encontraba en estado de gravidez (embarazo) para la época del despido, así lo prueba la historia clínica de la actora, atendiendo lo expresado por la Honorable Corte Constitucional en cuanto a que “*Si la trabajadora quedó embarazada durante la vigencia del contrato y prueba mediante certificado médico que ello fue así – cualquiera que sea la modalidad de*

contrato mediante el cual se encuentre vinculada laboralmente la mujer gestante -, el empleador debe reconocerle las prestaciones económicas y en salud que tal protección comprende en consonancia con lo dispuesto por la Constitución y por los instrumentos internacionales de derechos humanos" Ver sentencia T 095 del 2008. Por ello, es irrelevante para esta instancia, la existencia o no de la notificación del estado de gravidez por parte de la actora, a su empleadora, pues ya no es necesario para proteger los derechos de la mujer que estando en estado de embarazo, es despedida sin causa justificada alguna, y sin la autorización de parte del Inspector del Trabajo. Entonces el caso en estudio, cumple con los requisitos fácticos exigidos por la jurisprudencia para otorgar la protección transitoria por vía de tutela.

7.- Sobre este tema la Honorable Corte Constitucional expuso en sentencia Su075 de 2018, que:

*"El precedente constitucional vigente indica que no es necesaria la comunicación escrita del embarazo al empleador para que la trabajadora tenga derecho a la protección constitucional derivada del derecho a la estabilidad laboral reforzada en razón de la gestación. Al respecto, lo primero que se debe precisar, es que el conocimiento del embarazo de la trabajadora por parte del empleador, no es requisito para establecer si existe fuero de maternidad, sino para determinar el grado de protección que debe brindarse"<sup>1691</sup>.*

*Sobre el particular, esta Corporación ha sostenido que si el empleador tuvo noticia del embarazo con anterioridad a la desvinculación, ello origina una "protección integral y completa", pues se asume que el despido se basó en el embarazo y, por ende, en un factor de discriminación en razón del sexo"<sup>1701</sup>. En contraste, la ausencia de conocimiento da lugar a una "protección más débil", basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido"<sup>1711</sup>.*

*28. Adicionalmente, la jurisprudencia de la Corte ha destacado que el conocimiento del empleador del embarazo de la trabajadora, no reviste de mayores formalidades, ya que puede darse por medio de la notificación directa y escrita, por la configuración de un hecho notorio o por la noticia verbal de un tercero"<sup>1721</sup>.*

*Así, este Tribunal ha determinado que existen circunstancias en las cuales se entiende que el empleador conocía del estado de gravidez de una trabajadora. Por ejemplo, ha estimado que el embarazo configura un hecho notorio cuando: (i) son evidentes los cambios físicos de la mujer que le permiten al empleador inferir su estado (a partir del quinto mes de gestación); (ii) se solicitan permisos o incapacidades laborales con ocasión del embarazo; (iii) el embarazo es de conocimiento público entre los compañeros de trabajo; entre otros"<sup>1731</sup>.*

*29. Igualmente, esta Corporación ha concluido que el empleador tenía conocimiento del embarazo "cuando las circunstancias que rodearon el despido y las conductas asumidas por el empleador permiten deducirlo"<sup>1741</sup>. Por tanto, no resulta necesaria la notificación escrita o expresa acerca de la condición de gestante de la trabajadora, sino que basta que el empleador conozca de dicho estado por cualquier medio"<sup>1751</sup>.*

*En tal sentido, ha planteado que las formas para inferir el conocimiento del estado de embarazo tienen carácter indicativo y no taxativo y que los jueces de tutela deben analizar las circunstancias propias de cada caso concreto para determinar si el empleador tuvo noticia de la condición de gestante de la trabajadora"<sup>1761</sup>.*

*La Sala Plena resalta que deben tenerse en cuenta las circunstancias propias del entorno laboral y la dificultad que implica para la mujer gestante la demostración del conocimiento del empleador. Por consiguiente, los jueces deben valorar las posibles evidencias de que el*

*empleador tuvo noticia del estado de gravidez de la trabajadora en el marco del principio de libertad probatoria. De este modo, es indispensable señalar que no existe una tarifa legal para demostrar que el empleador conocía del estado de embarazo de la trabajadora y se deben evaluar, a partir de la sana crítica, todas las pruebas que se aporten al proceso, entre las cuales pueden enunciarse las testimoniales, documentales, indicios e inferencias, entre otros.*

*30. En conclusión, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas no depende del momento en el cual el empleador tuvo conocimiento del estado de gravidez, pues el fuero de maternidad se desprende de la especial protección constitucional que recae sobre las trabajadoras. Sin embargo, dicha notificación es relevante para establecer el alcance de las medidas que los jueces constitucionales pueden otorgar en estos casos."*

**8.-** Las consideraciones anteriores son suficientes para CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia proferida por el *a quo*.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE BARRANCABERMEJA**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley.

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** el fallo de tutela de fecha junio 08 del 2020 proferido por el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Barrancabermeja dentro de la acción constitucional interpuesta por **KATHERINE VENDE QUINTERO**, contra **EDILMA CHAPARRO PARRA**, por lo expuesto en la parte motiva.

**SEGUNDO: NOTIFÍQUESE** esta decisión a las partes comprendidas en este asunto, conforme a lo previsto en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1.991 y comuníquese la decisión a la Oficina Judicial de primer grado.

**TERCERO: OPORTUNAMENTE** envíese el expediente a la Honorable Corte Constitucional, para una eventual revisión de la sentencia.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,**

**CESAR POLEROS MARTINEZ GENTENO**  
Juez