



**Juzgado Segundo Civil del Circuito
Soacha – Cundinamarca**

Tipo De Proceso	Acción de Tutela		
Radicación del Proceso de Juzgado de Origen 257544003002 202200009			
Radicación del Proceso 257543103002 202220011			
Accionante	Ana María Pineda López		
Accionado	SK Asociados S.A.S. – Industria Wings S.A.S.		
Derecho	Estabilidad Laboral Reforzada	Decisión	Revoca
Soacha, veintinueve (29) de marzo de dos mil veintidós (2022)			

Asunto a Tratar

Procede el Despacho a resolver la impugnación del fallo de Tutela proferido el día veinticinco (25) de febrero de dos mil veintidos (2022) por el **Juzgado Segundo (02) Civil Municipal de Soacha - Cundinamarca**, a través del cual negó por improcedente la acción de tutela incoada.
<https://bit.ly/3qJkMY3>

Solicitud de Amparo

La señora **Ana María Pineda López**, interpuso acción de tutela, de conformidad con los hechos obrantes en el escrito tutelar.
<https://bit.ly/3tMVzh0>

Trámite

El Juzgado Segundo (02) Civil Municipal de Soacha - Cundinamarca, admitió la acción de tutela el día catorce (14) de febrero de dos mil veintidós (2022), en el cual requirió a la tutelista, y ordenó notificar a las partes, para que ejercieran su derecho de defensa.

El fallador de primera instancia estudió el derecho amenazado, y de acuerdo al principio de informalidad el cual le corresponde al juez identificar y proteger, negó al considerar improcedente el instrumento constitucional invocado por la accionante.

Por lo que en su oportunidad la accionante **Ana María Pineda López**, impugnó el fallo proferido por el Juez de primera instancia.

Habiendo correspondido por reparto a este Juzgado, se admite la impugnación al fallo aludido, mediante auto calendarado el día tres (03) de marzo de dos mil veintidós (2022).

Impugnación

En el expediente digital obra escrito de impugnación, donde la tutelista **Ana María Pineda López** plantea sus inconformidades.
<https://bit.ly/37ZjHEK>

Fundamentos de la decisión

Problema Jurídico

En este asunto corresponde al Despacho resolver, si lo decidido por el Juez de primera instancia corresponde a un actuar legítimo del fallador, qué en últimas se concretó, en determinar si se transgredió los derechos

Asunto	Acción de tutela
257543103002 202220011	
Soacha, veintinueve (29) de marzo de dos mil veintidós (2022)	

fundamentales al trabajo, a la seguridad social y a la estabilidad laboral de la tutelante, siendo este presuntamente vulnerado por la compañía **SK Asociados S.A.S. e Industria WINGS S.A.S.** al no habersele reconocido el contrato laboral ya que se encuentra cumpliendo elementos esenciales establecidos en los presupuestos legales y además desconociendo el estado de gestación en el que se encuentra.

Competencia

Este despacho es competente para conocer del asunto, de acuerdo con el artículo 86 de la Constitución Política y con los Decretos 2591 de 1991 y 306 de 1992, lo que indica que toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública e incluso de particulares.

La acción de tutela constituye un mecanismo encaminado a la protección efectiva de los derechos fundamentales de las personas, cuando estos resulten amenazados o vulnerados por cualquier autoridad pública e incluso en algunos casos por los particulares.

Desde el plano del propio funcionamiento estatal, también es posible identificar un cambio a partir de la Constitución de 1991, porque los fines que se predicen de nuestra organización política, los principios que se defienden en la Carta de Derechos y la estructura que se construye tras la idea de la función pública, exige la participación de todos los servidores públicos –sin importar cuál sea el contenido material de sus actos– y una aplicación de las normas vigentes que son tomadas como el inicio de la tarea de protección y garantía de los derechos.

Contenido de la Decisión

De acuerdo con los argumentos planteados por la impugnante, el análisis que esta Juzgadora, debe realizar es sí el fallo del a quo en efecto es acertado. Para tales efectos, se procede al análisis del caso en concreto. Y en aras de dar respuesta al problema jurídico planteado de acuerdo con los diferentes documentales arrimadas al plenario.

Caso Concreto

De las diferentes pruebas recaudadas en el plenario se interpreta que la inconformidad de la tutelista radica, en que, el juez de instancia no reconoció el fuero especial constitucional por la estabilidad laboral reforzada de mujer en estado de embarazo, estando la tutelista en la semana 27 de gestación, siendo transgredidas sus garantías constitucionales por la compañía **SK Asociados S.A.S. e Industria WINGS S.A.S.** al no habersele reconocido el contrato laboral ya que se encuentra cumpliendo elementos esenciales establecidos en los presupuestos legales.

Teniendo en cuenta el caso objeto de la presente acción constitucional de tutela, considera pertinente y útil esta Juzgadora citar el precedente jurisprudencial desarrollado por la Honorable Corte Constitucional, frente al tema de obtener protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de gestación, es así que la sentencia SU 075/18, estableció:

Asunto	Acción de tutela
257543103002 202220011	
Soacha, veintinueve (29) de marzo de dos mil veintidós (2022)	

“El principio de inmediatez previsto en el referido artículo 86 Superior, es un límite temporal para la procedencia de la acción de tutela. De acuerdo con este mandato, la interposición del amparo debe hacerse dentro de un plazo razonable, oportuno y justo, toda vez que su razón de ser es la protección inmediata y urgente de los derechos fundamentales.

En este orden de ideas, la Corte Constitucional ha establecido que para verificar el cumplimiento del requisito de inmediatez, el juez debe constatar si el tiempo transcurrido entre la supuesta violación o amenaza y la presentación de la acción de tutela es razonable.

Particularmente, en las acciones de tutela encaminadas a obtener la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de gestación, la jurisprudencia ha valorado, alternativamente, dos aspectos para establecer el cumplimiento de la exigencia de inmediatez: (i) el lapso entre el despido y la interposición de la acción de tutela debe ser razonable y (ii) el momento en que se presenta el amparo debe ser oportuno en relación con el embarazo y los meses posteriores al parto.” (Sentencia SU 075/18, 2018)

De acuerdo a lo anterior, el primer análisis que debe realizar esta Juzgadora es si el escrito tutelar cumple con el principio de inmediatez teniendo en cuenta los dos aspectos establecidos por el Alto Tribunal Constitucional, así:

Requisitos	Acción de Tutela	Cumple/ No Cumple
<i>(i) el lapso entre el despido y la interposición de la acción de tutela debe ser razonable.</i>	Observa este Despacho, que de las pruebas adosadas al plenario es su escrito de impugnación, obra memorial terminación de contrato por prestación de servicios con fecha del once (11) de febrero del año calendado, el cual está firmado por el señor Javier Cardozo en calidad de representante legal de la compañía SK Asociados S.A.S. Ahora frente a la interposición del instrumento constitucional se tiene que la misma fue admitida por el a quo en día catorce (14) de febrero del año calendado.	Cumple con el requisito
<i>(ii) el momento en que se presenta el amparo debe ser oportuno en relación con el embarazo y los meses posteriores al parto.</i>	Ahora bien, de las pruebas aportadas por la accionante en el escrito de impugnación, que la tutelista cuenta con 30 semanas de gestión al veintidós (22) de febrero del dos mil veintidós (2022).	Cumple con el requisito

De lo anterior, se logra establecer que la acción de tutela cumple con el requisito del principio de inmediatez.

“Ahora bien, dentro del ordenamiento jurídico colombiano, existe una diversidad de mecanismos de defensa para salvaguardar los derechos laborales, competencia asignada a las jurisdicciones ordinaria laboral o contencioso administrativa, según el caso. Como consecuencia de ello, la Corte Constitucional ha manifestado que la acción de tutela, en principio, no resulta procedente para resolver controversias que surjan de la relación trabajador-empleador, como en el caso del reintegro laboral y/o el pago de prestaciones económicas.

Sin embargo, de manera excepcional, este Tribunal ha entendido que este mecanismo constitucional es procedente cuando se trata de personas que se encuentran en “circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada”.

Así las cosas, la jurisprudencia de esta Corporación ha sostenido que aunque en principio la acción de tutela (dada su naturaleza subsidiaria), no es el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral y el pago de las acreencias derivadas de un contrato de trabajo, en los casos en que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección preferente.

En este orden de ideas, la procedencia del amparo constitucional se justifica en la necesidad de un mecanismo célere y expedito que permita dirimir esta clase de conflictos, en los cuales se vea inmerso un sujeto de especial protección constitucional, como es el caso de la madre gestante.

La procedencia de la tutela en estos asuntos como mecanismo preferente, se ha justificado dado que, si bien en la jurisdicción ordinaria existe un mecanismo para resolver las pretensiones de reintegro, este no tiene un carácter sumario para restablecer los derechos de sujetos de especial protección constitucional que, amparados por la estabilidad laboral reforzada, requieren una medida urgente de protección y un remedio integral.

Asunto	Acción de tutela
257543103002 202220011	
Soacha, veintinueve (29) de marzo de dos mil veintidós (2022)	

En síntesis, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y el carácter legal de las relaciones laborales implican, en principio, la improcedencia del amparo, pues los trabajadores tienen a su disposición acciones judiciales específicas para solicitar el restablecimiento de sus derechos cuando consideran que han sido despedidos. No obstante, la Corte Constitucional ha reconocido que en circunstancias especiales, como las que concurren en el caso del fuero de maternidad, las acciones ordinarias pueden resultar inidóneas e ineficaces para brindar un remedio integral, motivo por el cual la protección constitucional procede de manera definitiva.” (Sentencia SU 075/18, 2018)

Por su parte el requisito de subsidiariedad, la Corte Constitucional ha decantado en repetidas oportunidades que las personas que requieren especial protección constitucional como las mujeres en estado de gestación o de lactancia, el examen de procedencia de la tutela se hace menos estricto, como ocurre en el caso objeto de impugnación, esto no implica que el juez de tutela suplante al juez ordinario. El amparo constitucional resulta como un mecanismo célere y expedito, por lo que esta Juez Constitucional concluye que el instrumento constitucional resulta procedente como mecanismo transitorio hasta tanto está cubierta por el fuero constitucional especial de maternidad.

El Tribunal Constitucional estableció el contenido de la protección del fuero de maternidad y las reglas generales aplicables a esta garantía, así que:

*“(…) De conformidad con lo expuesto en el acápite precedente, desde 1938 se han previsto medidas encaminadas a la promoción de la igualdad de las mujeres trabajadoras, las cuales han derivado en un **fuero de maternidad** (concepto que, por supuesto, incluye al fuero de lactancia) cuyo grado de protección se ha incrementado progresivamente, en cumplimiento de los mandatos de la Constitución Política. Así, el fuero de maternidad es una regulación legal que materializa el mandato de igualdad y la especial protección a la mujer embarazada de los cuales se deriva el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.*

En la actualidad, el fuero de maternidad se encuentra previsto primordialmente en los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales contienen distintas medidas de protección:

*(i) El numeral 1° del artículo 239 del CST impone una **prohibición general de despido a las mujeres** por motivo de embarazo o lactancia y precisa que dicha desvinculación únicamente puede realizarse con “la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa”;*

*(ii) En consonancia con la norma anterior, el artículo 240 del CST dispone que, para que sea legal el despido de una trabajadora durante el período de embarazo “o los tres meses posteriores al parto”, el empleador necesita la **autorización del inspector del trabajo** o del alcalde municipal, en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. Así mismo, este permiso de desvinculación sólo puede concederse en virtud de una de las justas causas enumeradas en los artículos 62 y 63 del CST.*

*(iii) El numeral 2° del artículo 239 del CST establece una **presunción**, de conformidad con la cual se entiende que el despido efectuado dentro del periodo de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto **tuvo como motivo o causa el embarazo o la lactancia**.*

*(iv) El numeral 3° del artículo 239 del CST prevé una **indemnización por despido sin autorización del Ministerio del Trabajo** (o del alcalde municipal según el caso), la cual es independiente de los salarios y prestaciones a los cuales tiene derecho la trabajadora de acuerdo con el contrato de trabajo.*

*(v) El numeral 4° del artículo 239 del CST indica que, si la mujer trabajadora no ha disfrutado del descanso remunerado que corresponde a su licencia de maternidad, “tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia”. En otras palabras, cuando por alguna “razón excepcional” exista alguna interrupción total o parcial del periodo de descanso remunerado al cual tiene derecho, **se debe efectuar el pago correspondiente a la licencia de maternidad** durante dicho término.*

*(vi) Finalmente, el artículo 241 del CST impone la obligación para el empleador de mantener vinculada a la trabajadora que disfruta de los descansos remunerados contemplados en dicho capítulo (licencia de maternidad, lactancia y descanso remunerado en caso de aborto). Además, **sanciona con la ineficacia** “el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos”, es decir, en los descansos remunerados anteriormente mencionados.*

Asunto	Acción de tutela
257543103002 202220011	
Soacha, veintinueve (29) de marzo de dos mil veintidós (2022)	

De este modo, la regulación legal del fuero de maternidad contempla varias medidas orientadas a garantizar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres. No obstante, la Sala estima necesario llevar a cabo dos precisiones sobre esta materia.

En primer lugar, que el fuero de maternidad no constituye una “patente de corso” para mantenerse en el empleo, en la medida en que, cuando exista una justa causa de terminación del contrato, la trabajadora puede ser desvinculada siempre y cuando medie autorización del inspector del Trabajo o del alcalde municipal. Así las cosas, no se trata de una prohibición absoluta de terminación del contrato sino que, debido a las particulares condiciones de la mujer gestante o lactante, se impone una formalidad adicional, consistente en el requisito de acudir al Ministerio del Trabajo.

En segundo lugar, es importante señalar que el fuero de maternidad se extiende desde el momento en que la trabajadora se encuentra en estado de gestación **hasta que culmina el período de lactancia** previsto en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo. Así lo ha precisado la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que ha distinguido entre la presunción de desvinculación en razón del embarazo (prevista en el numeral 1° del artículo 239 del CST) y la extensión de la garantía de ineficacia del despido (contenida en el artículo 241 del CST).

En tal sentido, la presunción de que la terminación del contrato se debió al estado de gravidez únicamente es aplicable en el período de gestación y dentro de los cuatro meses posteriores al parto. No obstante, ello no quiere decir que el empleador pueda desvincular injustamente a una trabajadora al inicio del quinto mes posterior al parto, cuando ha culminado el término de su licencia de maternidad. Por el contrario, lo que ocurre es que desaparece la presunción de que el despido fue motivado en el embarazo.

De este modo, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia explicó que “en el segundo trimestre posterior al parto, y por efecto del uso de los períodos de descanso por lactancia, **permanece vigente la protección a la trabajadora lactante**, pero la distribución de la carga de la prueba para acreditar el móvil del despido se rige por la fórmula ecuménica del artículo 177 del CPC (...), hoy prevista por el artículo 167 del CGP”. En esta medida, se aplica la regla general según la cual incumbe al demandante probar aquello que alega.

Por tanto, aunque la presunción según la cual la terminación del contrato se debió a la condición de gestante culmina transcurrido el cuarto mes posterior al parto, la protección a la trabajadora lactante se mantiene. Así, durante las semanas siguientes a dicho período, mientras la trabajadora goce de su licencia de maternidad (que asciende a 18 semanas en total) y en el término de la lactancia, se conserva la garantía de estabilidad laboral reforzada **en los términos del artículo 241 del CST**, pese a que no es aplicable la presunción de despido por causa del embarazo.

En consecuencia, el fuero de maternidad desarrolla el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes y se compone de varias medidas de protección que, aunque diferenciadas, son complementarias y corresponden al propósito de garantizar que no se excluya a las mujeres del mercado laboral en razón del proceso de gestación.

2.3. La Sentencia SU-070 de 2013. El precedente vinculante en materia de protección laboral reforzada a las mujeres embarazadas.

Debido a la existencia de una considerable dispersión de posturas jurisprudenciales en relación con el alcance de la protección del embarazo y la maternidad derivada de la estabilidad laboral reforzada, esta Corporación profirió la **Sentencia SU-070 de 2013**, a través de la cual unificó los criterios que sostuvieron las distintas Salas de Revisión de la Corte y sistematizó las pautas normativas aplicables al asunto. En este sentido, la Sala Plena estableció dos reglas principales en relación con esta materia:

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

- (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.

En otras palabras, se configura el derecho a la estabilidad laboral reforzada siempre que se demuestre el estado de embarazo de la trabajadora desvinculada durante la vigencia del contrato laboral, pero el grado de protección judicial derivada del fuero de maternidad y lactancia dependerá de si el empleador conocía del estado de gestación de la trabajadora y de la modalidad del contrato laboral en el cual se hallaba vinculada, pues se trata de proteger el derecho a la igualdad de la mujer gestante y garantizar la no discriminación por esa causa.

De este modo, pueden existir distintos tipos de medidas entre las cuales se encuentran: (i) el reintegro de la trabajadora; (ii) el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir; (iii) las indemnizaciones previstas en el CST; (iv) la obligación de reconocer las cotizaciones durante el período de gestación y hasta que la empleada tenga derecho a la licencia de maternidad, entre otras.

Sobre el particular, cabe resaltar que la Corte Constitucional ha establecido que la protección a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres se concreta, en principio, mediante el reintegro o la

Asunto	Acción de tutela
257543103002 202220011	
Soacha, veintinueve (29) de marzo de dos mil veintidós (2022)	

renovación del contrato de trabajo (según el caso). No obstante, también ha señalado que la salvaguarda de la alternativa laboral de las mujeres gestantes y lactantes también se protege “desde la óptica de la garantía de los medios económicos necesarios para afrontar tanto el embarazo como la manutención del(a) recién nacido(a)”.

Por consiguiente, “cuando es improcedente el reintegro o la renovación, resulta viable la modalidad de protección consistente en reconocer las cotizaciones respectivas a seguridad social, después de la cesación de la relación laboral o el contrato y hasta el momento en que la mujer acceda a la prestación económica de la licencia de maternidad”. (Sentencia SU 075/18, 2018)

Observa este Despacho de las documentales adosadas al plenario, que se configura el derecho a la estabilidad laboral reforzada, pues se logró demostrar que la accionante **Ana María Pineda López**, fue desvinculada **de su contrato de prestación de servicios**.

En consecuencia, el juez constitucional está en obligación de verificar cada uno de los aspectos que determinan el alcance de la protección a las mujeres en estado de gestión o de lactancia:

No.	Aspectos que determinan el alcance de la protección	Caso Concreto
01	El conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador como componente para determinar el alcance de la protección laboral a la maternidad.	En principio se debe establecer lo dicho por la H. Corte Constitucional “el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo no depende del momento en el cual el empleador tuvo conocimiento del estado de gravidez, pues el fuero especial se desprende de la especial protección constitucional que recae sobre las trabajadoras.” De la valoración probatoria realizada por esta Juzgadora, no se puede determinar una fecha exacta en la cual la compañía accionada tuvo conocimiento del estado de embarazo de la accionante, pero, de acuerdo al memorial de terminación del contrato adosado al plenario, el empleador tenía conocimiento de que la tutelante se encontraba en estado de gestación, pues de la carta remitida en escrito de impugnación se observa que el empleador manifiesta “pareciéndonos prudente dicho cambio ya que por su condición de embarazo avanzado (6 meses)”.
02	La alternativa laboral en la cual se desempeña la trabajadora como elemento para establecer el grado de protección laboral a la maternidad.	La H. Corte Constitucional ha indicado que “...la garantía del fuero de maternidad y lactancia cobija todas las modalidades y alternativas de trabajo dependiente, por cuanto el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores, sin importar la naturaleza del vínculo contractual. En este sentido, “el fundamento que sostiene la posibilidad de adoptar medidas de protección en toda alternativa de trabajo de las mujeres embarazadas, es la asimilación de estas alternativas a una relación laboral sin condiciones específicas de terminación; categoría esta que se ha concretado en las normas legales como punto de partida para la aplicación de la protección contenida en el denominado fuero de maternidad”. A lo anterior, como se estableció anteriormente la tutelante se encontraba vinculada por medio de un contrato de prestación de servicios con la compañía accionada.
03	Reglas en función de la modalidad del vínculo laboral. Casos previstos especialmente	La accionante se encontraba vinculada por medio de un contrato de prestación de servicios, a lo dicho la H. Corte Constitucional ha indicado que “En relación con el contrato de prestación de servicios, de conformidad con la Sentencia SU-070 de 2013 el juez debe analizar las circunstancias que rodean el caso para determinar si bajo dicha figura contractual se encubre la existencia de una auténtica relación laboral. Para tal efecto, el juez constitucional se encuentra facultado para verificar la estructuración material de los elementos fundamentales de la relación de trabajo . Por consiguiente, en el supuesto en que la trabajadora gestante o lactante haya estado vinculada mediante un contrato de prestación de servicios y logre demostrar la existencia de un contrato real, se deberán aplicar las reglas propuestas para los contratos a término fijo , toda vez que, “dentro las características del contrato de prestación de servicios, según lo ha entendido esta Corporación, se encuentran que se trata de un contrato temporal, cuya duración es por un tiempo limitado, que es además el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido”.

Asunto	Acción de tutela
257543103002 202220011	
Soacha, veintinueve (29) de marzo de dos mil veintidós (2022)	

Conforme con el punto tercero antes transcrito, en virtud de la sentencia SU070/2013, corresponde al juez constitucional analizar si se está encubriendo una verdadera relación laboral, en cuyo caso se aplicaría las reglas propuestas para los contratos a término fijo.

En el análisis de las pruebas que fueron adosadas al plenario tenemos que dentro de la relación contractual existente entre las partes fluye con claridad que la señora **Ana María Pineda López**, percibía en dinero o en especie la remuneración como contraprestación de sus servicios, como quedó pactado en la cláusula octava del contrato de prestación de servicios, ahora este per se no constituye salario, ya que en estos casos la remuneración es un elemento ordinario y común a todos los contratos, lo importante es demostrar la subordinación¹ como elemento primordial del contrato de trabajo, la que define la relación laboral.

En el caso de marras los elementos probatorios obrantes en el plenario tutelar no se encuentra probada la subordinación, máxime cuando incluso del contrato de prestación de servicios adosado no se observa la fijación de un horario específico de trabajo, aunado a que de la decisión de ubicarla en otra sede para ejercer la labor por la cual fue contratada fue enfática en determinar que no acataría tal disposición e incluso de un pantallazo de whatsapp se tiene que es la señora Ana María quien decide sus días de descanso y decide sobre ellos, aunado a que a pesar de habersele dado una instrucción hizo caso omiso de esta y procedió a no asistir al nuevo lugar designado.

Aun cuando nos encontramos en sede de tutela lo claro es que no se tienen elementos suficientes para catalogar que dentro del contrato suscrito entre las partes se configura un contrato realidad, sin perjuicio que la accionante decida acudir al juez laboral para dirimir la controversia que se suscita en este caso.

Lo anterior no obsta, para que aun cuando no se de por probado un contrato realidad, la accionante se encuentre desprotegida frente a la amenaza o vulneración de sus derechos fundamentales, toda vez que la protección reforzada a la mujer en estado de gestación procede de manera autónoma a la forma de vinculación.

El Alto Tribunal ha considerado que no encontrar probada una relación de trabajo, no impide otorgar una protección por vía de tutela a la madre gestante, posición que ha sido reiterada en las diferentes sentencias de tutela.

Igualmente, la parte accionada no puede obviar que:

- i) Conoce el estado de gestación de la contratista, pues esta lo notificó con anterioridad.
- ii) El objeto contractual persiste.
- iii) No cuenta con el permiso del inspector de trabajo para dar por terminado el contrato por justa causa.

¹ Subordinación constituye aquella facultad del empleador de dar órdenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo y a exigir el cumplimiento reglamentos, una de las expresiones más comunes de la subordinación es la obligación de cumplir un horario de trabajo.

Asunto	Acción de tutela
257543103002 202220011	
Soacha, veintinueve (29) de marzo de dos mil veintidós (2022)	

Así las cosas, en el caso bajo estudio se encuentran acreditados las anteriores circunstancias, en primer lugar, la señora **Ana María Pineda López**, durante la vigencia del contrato informó sobre su estado de gestación, tal y como se observa de las pruebas obrantes en el escrito de impugnación.

En segundo lugar, la ejecución del objeto contractual persiste, en razón que la contratación se realizó para prestar los servicios en asesorías en ventas.

Conclúyase sin duda alguna que existió una vulneración al derecho a la estabilidad laboral reforzada de la señora **Ana María Pineda López** por parte **SK Asociados S.A.S. e Industria WINGS S.A.S.**, al dar por terminado el contrato de prestación de servicios suscrito con la accionante, pese a que el objeto contractual del mismo persiste y se encuentra en estado de embarazo.

Es menester tener en cuenta que con la sentencia SU075/2018 la Corte Constitucional asumió un cambio jurisprudencias respecto de los pagos que debe asumir el empleador, pero valga decir que solo en los casos que se demuestre que desconocía del estado de gravidez de la trabajadora, en el caso de marras no se dio, por lo que evidente es que debe darse la protección:

“(...) Más allá, este tipo de disposiciones han sido acogidas por el derecho internacional de los derechos humanos. Así, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación en contra de la Mujer en su artículo 11 establece el deber de los Estados de adoptar todas las medidas para eliminar la discriminación de la mujer en el trabajo[285]. Igualmente, el Convenio de la OIT No. 3 de 1919 estableció la prohibición del despido de la mujer durante el periodo de licencia de maternidad, que también se reconoció en ese instrumento[286]. Igualmente, los Convenios 100, 102, 111 y 156 del mismo órgano han ahondado y ratificado el derecho a la igualdad de condiciones en el empleo para las mujeres, particularmente en relación con la maternidad y el embarazo”.

De lo expuesto, en precedencia debe revocarse el fallo de instancia y en su lugar tutelar los derechos a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, a la seguridad social y al mínimo vital.

Partiendo de la obligación del juez de identificar criterios o categorías sospechosas desde la perspectiva de género, en el caso que nos ocupa cobra mayor relevancia lo dicho por la Corte en la sentencia SU075/2018:

“(...) 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”.

En consecuencia se ordenará a la accionada **SK Asociados S.A.S. e Industria WINGS S.A.S.** que en el término de cuarenta y ocho (48) horas a partir de la notificación de este proveído:

- i) reanudar la relación contractual con la accionante,
- ii) pagar los gastos de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social en Salud, desde la fecha en la que no le fue terminado su contrato hasta la terminación de su periodo de lactancia las cuales se deberán calcular con base en el IBL sobre el cual cotizaba la señora **Ana María Pineda López**, en el mes anterior a la terminación del vínculo contractual, y

Asunto	Acción de tutela
257543103002 202220011	
Soacha, veintinueve (29) de marzo de dos mil veintidós (2022)	

- iii) pagar los honorarios dejados de percibir desde la fecha en que el contrato de prestación de servicios se le dio por terminado, hasta la fecha de notificación de la presente providencia.

Cabe advertirle a la accionada que en decisiones como las que hoy nos ocupa debe respetar los derechos de la mujer gestante y lactantes derivados de su fuero de maternidad, y asumir las condiciones previstas por el máximo Tribunal Constitucional.

Por lo dicho en precedencia, la accionante estará en plena libertad de acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral en pro de dirimir la existencia o no de un contrato realidad.

Siendo estos los argumentos para que este Despacho constitucional **Revoque** la decisión adoptada por el a quo.

En mérito de lo expuesto, este juzgado en instancia de juez de tutela en nombre de la República de Colombia y por mandato de la Constitución y la ley.

Resuelve

Primero: Revocar el fallo proferido el día veinticinco (25) de febrero de dos mil veintidós (2022) por el **Juzgado Segundo (02) Civil Municipal de Soacha – Cundinamarca**, de conformidad con la parte motiva de la presente providencia.

Segundo: Tutelar los derechos fundamentales al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante y lactante derivada del fuero de maternidad de la señora **Ana María Pineda López** identificada con número de cédula de ciudadanía 1.001.188.791 de Soacha – Cundinamarca, de conformidad con la parte motiva de la presente providencia.

Tercero: Ordenar a la accionada **SK Asociados S.A.S. e Industria WINGS S.A.S.** que en el término de cuarenta y ocho (48) horas a partir de la notificación de este proveído proceda a:

- i. reanudar la relación contractual con la accionante,
- ii. pagar los gastos de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social en Salud, desde la fecha en la que no le fue terminado su contrato hasta la terminación de su período de lactancia las cuales se deberán calcular con base en el IBL sobre el cual cotizaba la señora **Ana María Pineda López**, en el mes anterior a la terminación del vínculo contractual, y
- iii. pagar los honorarios dejados de percibir desde la fecha en que el contrato de prestación de servicios se le dio por terminado, hasta la fecha de notificación de la presente providencia.

Cuarto: Advertir a la accionada **SK Asociados S.A.S. e Industria WINGS S.A.S.** el deber de respetar los derechos de la mujer gestante y lactantes derivados de su fuero de maternidad, y asumir las condiciones previstas por la jurisprudencia de la Corte Constitucional.

Quinto: Notifíquese de esta decisión a las partes involucradas por el medio más expedito.

Asunto	Acción de tutela
257543103002 202220011	
Soacha, veintinueve (29) de marzo de dos mil veintidós (2022)	

Sexto: Cumplido lo anterior, remítase la actuación a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y Cúmplase



Paula Andrea Giraldo Hernández
Juez

Firmado Por:

Paula Andrea Giraldo Hernandez
Juez Circuito
Juzgado De Circuito
Civil 002
Soacha - Cundinamarca

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: 447562a3f7ff062cc259affdoc1dfeaa3a714a327ef314a0288aea71b29abc9
Documento generado en 29/03/2022 09:11:47 PM

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



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia
Juzgado Segundo Civil del Circuito - Soacha Cundinamarca