

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**JUZGADO OCTAVO DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DEL DISTRITO JUDICIAL DE  
BOGOTÁ D.C.**

**ACCIÓN DE TUTELA**

**RADICADO: 11001-41-05-008-2022-00449-00**

**ACCIONANTE: LAURA ALEJANDRA BORJA MORENO**

**ACCIONADAS: MARKET TEAM S.A.**

**SENTENCIA**

En Bogotá D.C., a los cinco (05) días del mes de julio del año dos mil veintidós (2022), procede este Despacho judicial a decidir la Acción de Tutela impetrada por **LAURA ALEJANDRA BORJA MORENO**, quien pretende el amparo de los derechos fundamentales a la vida, mínimo vital, seguridad social, salud, igualdad, trabajo y protección especial a la maternidad, presuntamente vulnerados por **MARKET TEAM S.A.**

**RESEÑA FÁCTICA**

Afirma la accionante que el 01 de septiembre de 2017 suscribió un contrato de trabajo a término indefinido y que para el año 2021 devengaba un salario de \$940.815.

Que el 26 de noviembre de 2021 se realizó una prueba de embarazo, la cual resultó positiva.

Que el 30 de noviembre de 2021 le fue notificada la terminación del contrato de trabajo con justa causa, por incumplimiento del horario.

Que el 30 de noviembre de 2021 le comunicó a la Gerente de Gestión Humana que tenía sospecha de embarazo, pero que no tenía una prueba de sangre oficial.

Que la Gerente le indicó que la prueba tenía que ser tomada directamente por la EPS, pues de lo contrario no era válida.

Que el 01 de diciembre de 2021 se realizó una prueba de sangre en un laboratorio particular, la cual resultó positiva, por lo que de inmediato informó dicho resultado vía WhatsApp a la Gerente, pero ésta le contestó que, pese a ello, la terminación del contrato era válida.

Que el 02 de diciembre de 2021 solicitó autorización para realizarse el examen médico de egreso en la IPS MEDIEXPRESS.

Que en la valoración informó encontrarse en estado de embarazo, pero le indicaron que no era una enfermedad laboral y, por ende, no se estipuló en el informe esa situación.

Que para el 22 de marzo de 2022 tenía una edad gestacional de 23 semanas, conforme a una ecografía, lo que significa que estaba embarazada desde octubre de 2021.

Que debido al choque emocional y a los síntomas del embarazo se centró en su cuidado, y en enero de 2022 se comunicó con el Ministerio del Trabajo, donde le indicaron que el empleador no podía despedirla en ese estado, por gozar de un fuero de protección especial.

Que se encuentra en alto grado de vulnerabilidad, su embarazo es de alto riesgo, no tiene ingresos económicos y está a pocos meses de que nazca su hijo.

Con sustento en lo anterior, solicita el amparo de sus derechos fundamentales y, en consecuencia, se ordene a la accionada reintegrarla sin solución de continuidad, con el pago retroactivo de las prestaciones sociales, la indemnización por despido sin justa causa y sin autorización del Ministerio del Trabajo, los aportes a la seguridad social y la licencia de maternidad.

### **CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA**

#### **MARKET TEAM S.A.:**

La accionada allegó contestación el 28 de junio de 2022, en la que acepta la existencia de la relación laboral y el último salario devengado en el año 2021, pero aclara que fue un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, para ocupar el cargo de Auxiliar Administrativa y Recepción.

Que el contrato de trabajo terminó por justa causa comprobada el 30 de noviembre de 2021, ante los constantes, reiterados e injustificados incumplimientos de las obligaciones legales y contractuales.

Que se garantizó el debido proceso de la accionante, pues estuvo precedida de un proceso disciplinario formal, en el cual se le pusieron de presente las conductas constitutivas de incumplimientos y se le citó a descargos indicándole la posibilidad de presentar pruebas.

Que en la diligencia de descargos se le realizaron preguntas tendientes a esclarecer los cargos imputados, obteniendo como resultado la total y plena consciencia de la accionante en sus inobservancias periódicas y sin justificación.

Que el 30 de noviembre de 2021 las Gerentes de Gestión Humana y Administrativa sostuvieron una reunión con la accionante a fin de comunicarle la decisión, entregándole la comunicación escrita contentiva de las razones, la cual fue recibida y firmada por la actora.

Que se le hizo entrega de orden de examen médico de egreso, certificación laboral, autorización para retiro de cesantías y se abrió un espacio para realizar comentarios u observaciones, pero la accionante no informó nada al respecto.

Que la acción de tutela no cumple con el requisito de inmediatez, ni existe razón que justifique su presentación después de 6 meses de la terminación del contrato de trabajo.

Que no le constan las pruebas de embarazo que señala la actora haberse realizado los días 26 de noviembre y 01 de diciembre de 2021, pues no le fueron puestas en conocimiento por ningún medio, ni están probadas dentro del expediente.

Que no conocía el supuesto estado de embarazo de la accionante, ni de manera previa, ni concomitante, ni posterior a la decisión de terminar el contrato de trabajo con justa causa.

Que el documento del 22 de marzo de 2022 al cual se refiere la accionante, fue expedido después de 3 meses de finalizada la relación laboral y la empresa lo desconoce.

Que corresponde a la accionante probar las razones en las cuales fundamenta la presunta existencia de un perjuicio irremediable.

Que, en todo caso, se discute la justeza de la terminación del contrato de trabajo, lo cual es competencia exclusiva del Juez ordinario laboral.

Conforme a lo anterior, solicita ser eximida de responsabilidad, al no haber incurrido en violación o amenaza de derechos fundamentales. De forma subsidiaria, pide se ordene única y exclusivamente el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación, y que la discusión sobre la justa casusa se ventile ante el Juez ordinario laboral.

## CONSIDERACIONES

### PROBLEMA JURÍDICO

Con fundamento en los antecedentes expuestos, el Despacho se plantea el siguiente problema jurídico: ¿Es procedente la acción de tutela para amparar los derechos fundamentales a la vida, mínimo vital, seguridad social, salud, igualdad y trabajo de la señora **LAURA ALEJANDRA BORJA MORENO**, al haber sido desvinculada laboralmente por su empleador **MARKET TEAM S.A.** sin tener en cuenta su estado de embarazo, y como consecuencia, ordenar el reintegro junto con el pago de salarios, prestaciones sociales, indemnizaciones y aportes al Sistema de Seguridad Social?

### MARCO NORMATIVO

Conforme el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela es un instrumento judicial de carácter constitucional, subsidiario, residual y autónomo, dirigido a facilitar y permitir el control de los actos u omisiones de todas las autoridades públicas y excepcionalmente de los particulares cuando éstos vulneren derechos fundamentales.

Esta acción constitucional puede ser interpuesta por cualquier persona, a fin de obtener la pronta y efectiva defensa de los derechos fundamentales cuando ello resulte urgente para evitar un perjuicio irremediable, o cuando no exista otro medio de defensa judicial.

### EL PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD COMO REQUISITO DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA.

De acuerdo con reiterada y uniforme jurisprudencia de la Corte Constitucional<sup>1</sup>, en armonía con lo dispuesto por los artículos 86 de la Carta Política y 6º del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es un mecanismo judicial, para la protección inmediata de los derechos fundamentales, de carácter *subsidiario*, procede siempre que en el ordenamiento jurídico no exista otra acción idónea y eficaz para la tutela judicial de estos derechos.

La Alta Corporación ha reiterado que no siempre el juez de tutela es el primer llamado a proteger los derechos constitucionales, toda vez que su competencia es subsidiaria y residual; es decir, procede siempre que no exista otro medio de defensa judicial de comprobada eficacia, para que cese inmediatamente la vulneración<sup>2</sup>. Entendida de otra

<sup>1</sup> Sentencias T-228 de 2012 y T-177 de 2011. Ver también las Sentencias T-731, T-677, T-641 y T-426 de 2014; T-891, T-889, T-788 y T-736 de 2013; T-1074, T-1058, T-1047, T-932, T-928, T-778, T-703, T-699, T-452, T-358, SU-195 y T-001 de 2012; SU-339, T-531, T-649, T-655, T-693, T-710 y T-508 de 2011; T-354 de 2010; C-543 de 1992, entre otras.

<sup>2</sup> Sentencia T-753 de 2006.

manera, la acción de tutela se convertiría en un escenario de debate y decisión de litigios, y no de protección de los derechos fundamentales<sup>3</sup>.

Así las cosas, se puede indicar que, de acuerdo con el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, resulta improcedente cuando es utilizada como mecanismo alternativo de los medios judiciales ordinarios de defensa previstos por la ley. Sin embargo, en los casos en que existan medios judiciales de protección ordinarios al alcance del actor, la acción de tutela será procedente si el juez constitucional logra determinar que:

**(i)** Los mecanismos y recursos ordinarios de defensa no son suficientemente idóneos y eficaces para garantizar la protección de los derechos presuntamente vulnerados o amenazados; **(ii)** Se requiere el amparo constitucional como mecanismo transitorio, pues, de lo contrario, el actor se vería frente a la ocurrencia inminente de un perjuicio irremediable frente a sus derechos fundamentales; y, **(iii)** El titular de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados es sujeto de especial protección constitucional.

La jurisprudencia constitucional, al respecto ha indicado, que el perjuicio ha de ser **inminente**, esto es, que la amenaza está por suceder prontamente; las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser **urgentes**; no basta cualquier perjuicio, se requiere que este sea **grave**, lo que equivale a una gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona; la urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea **impostergable**, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad<sup>4</sup>.

De igual forma, la Corte Constitucional ha aclarado que, pese a la informalidad del amparo constitucional, **el actor debe exteriorizar y sustentar los factores a partir de los cuales pretenda derivar el perjuicio irremediable, ya que la simple afirmación de su acaecimiento hipotético es insuficiente para justificar la procedencia la acción de tutela**. Así se pronunció la Corte, sobre el punto:

*“En concurrencia con los elementos configurativos que llevan a determinar que se está en presencia de un perjuicio irremediable, este Tribunal ha sostenido que, para que proceda la tutela como mecanismo de defensa transitorio, se requiere también verificar que dicho perjuicio se encuentre probado en el proceso. Sobre este particular, ha expresado la Corte que el juez constitucional no está habilitado para conceder el amparo transitorio, que por expresa disposición constitucional se condiciona a la existencia de un perjuicio irremediable, si el perjuicio alegado no aparece acreditado en el expediente, toda vez que el juez de tutela no está en capacidad de estructurar, concebir, imaginar o proyectar, por sí mismo, el contexto fáctico en el que ha tenido ocurrencia el presunto daño irreparable.*

<sup>3</sup> Sentencia T-406 de 2005.

<sup>4</sup> Sentencias T-136, T-331 y T-660 de 2010; T-147, T-809 y T-860 de 2009; T-409 y T-629 de 2008; T-262 y T-889 de 2007; T-978 y T-1017 de 2006; T-954 y T-1146 de 2005; providencias en las que la Corte declaró la improcedencia de la acción de tutela por la no ocurrencia del perjuicio irremediable.

*La posición que al respecto ha adoptado esta Corporación, reiterada en distintos fallos, no deja duda de que la prueba o acreditación del perjuicio irremediable es requisito fundamental para conceder el amparo. Por ello, ha señalado la Corte<sup>5</sup> que quien promueva la tutela como mecanismo transitorio, no le basta con afirmar que su derecho se encuentra sometido a un perjuicio irremediable. Es necesario, además, que el afectado “explique en qué consiste dicho perjuicio, señale las condiciones que lo enfrentan al mismo y aporte mínimos elementos de juicio que le permitan al juez de tutela verificar la existencia del elemento en cuestión”<sup>6</sup>.*

En consonancia con lo anterior, la procedencia de la acción de tutela depende de la observancia estricta del principio de subsidiariedad, “*como quiera que este se encuentra ordenado a garantizar importantes principios de la función jurisdiccional, y asegura el fin contemplado por el artículo 86 de la Carta, que no es otro que el de brindar a la persona garantías frente a sus derechos constitucionales fundamentales. En este orden de ideas, en los casos en los que no sea evidente el cumplimiento de este principio, la tutela deberá ser declarada improcedente*”<sup>7</sup>.

En síntesis, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y la naturaleza legal de las relaciones laborales, implican, en principio, la improcedencia de la acción de tutela, pues tratándose de trabajadores, éstos tienen a su disposición acciones judiciales específicas para solicitar el restablecimiento de sus derechos. Sin embargo, ante indiscutibles condiciones de debilidad de quien reclama, que suponen la protección reforzada de su estabilidad laboral, aquellas acciones ordinarias pueden resultar inidóneas o ineficaces para brindarles un remedio integral, motivo por el que la protección procederá de manera definitiva. Finalmente, la protección también podrá concederse, aunque de manera transitoria, si se verifica la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

## **EL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ COMO REQUISITO DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA.**

Para determinar la procedencia de la acción de tutela se debe analizar el cumplimiento del requisito de inmediatez. Este hace referencia a que la acción de tutela se debe interponer dentro de un plazo razonable y proporcional al hecho o acto que generó la violación de los derechos fundamentales invocados, con el objetivo de evitar que se desvirtúe la naturaleza celeré y urgente de la acción de tutela, o se promueva la negligencia de los actores y que la misma se convierta en un factor de inseguridad jurídica<sup>8</sup>.

---

<sup>5</sup> Sentencia T-290 de 2005.

<sup>6</sup> Sentencia T-436 de 2007.

<sup>7</sup> Sentencia T-649 de 2011.

<sup>8</sup> Sentencias T-730 de 2003; T- 678 de 2006; T-610 de 2011; T-899 de 2014, entre otras.

La Corte Constitucional ha resaltado que de conformidad con el artículo 86 de la Constitución, la acción de tutela no tiene término de caducidad<sup>9</sup>. Sin embargo, la solicitud de amparo debe formularse en un término razonable desde el momento en el que se produjo el hecho presuntamente vulnerador de los derechos fundamentales. Esta exigencia se deriva de la finalidad de la acción constitucional, que pretende conjurar situaciones urgentes que requieren de la actuación rápida de los jueces. Por ende, cuando el mecanismo se utiliza mucho tiempo después de la acción u omisión que se alega como violatoria de derechos, se desvirtúa su carácter apremiante<sup>10</sup>.

Así mismo, este requisito de procedencia tiene por objeto respetar o mantener la certeza y estabilidad de los actos o decisiones que no han sido controvertidos durante un tiempo razonable, respecto de los cuales se presume la validez de sus efectos ante la ausencia de controversias jurídicas. En atención a esas consideraciones, la jurisprudencia de la Corte ha establecido que, de acuerdo con los hechos del caso, corresponde al juez establecer si la tutela se interpuso dentro de un tiempo prudencial, de tal modo que no se vulneren derechos de terceros.

En efecto, bajo ciertas circunstancias y situaciones de excepcionalidad, el juez constitucional puede concluir que una acción de tutela interpuesta después de un tiempo considerable desde la amenaza o vulneración del derecho fundamental, resulta procedente. En este sentido, la jurisprudencia ha identificado tres eventos:

*“(i) [Ante] La existencia de razones válidas para la inactividad, como podría ser, por ejemplo<sup>11</sup>, la ocurrencia de un suceso de fuerza mayor o caso fortuito, la incapacidad o imposibilidad del actor para interponer la tutela en un término razonable, la ocurrencia de un hecho completamente nuevo y sorpresivo que hubiere cambiado drásticamente las circunstancias previas, entre otras.*

*(ii) Cuando a pesar del paso del tiempo es evidente que la vulneración o amenaza de los derechos fundamentales del accionante permanece, es decir, su situación desfavorable como consecuencia de la afectación de sus derechos continúa y es actual. Lo que adquiere sentido si se recuerda que la finalidad de la exigencia de la inmediatez no es imponer un término de prescripción o caducidad a la acción de tutela sino asegurarse de que se trate de una amenaza o violación de derechos fundamentales que requiera, en realidad, una protección inmediata.*

*(iii) Cuando la carga de la interposición de la acción de tutela en un plazo razonable resulta desproporcionada dada la situación de debilidad manifiesta en la que se encuentra el accionante, lo que constituye un trato preferente autorizado por el artículo 13 de la Constitución que ordena que ‘el Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan’.”<sup>12</sup>*

---

<sup>9</sup> Sentencia SU-961 de 1999.

<sup>10</sup> Sentencia T-040 de 2018.

<sup>11</sup> Sentencias T-1009 de 2006 y T-299 de 2009.

<sup>12</sup> Sentencia T-1028 de 2010, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

En síntesis, la jurisprudencia de la Corte ha precisado, que el presupuesto de inmediatez (i) tiene fundamento en la finalidad de la acción, la cual supone la protección urgente e inmediata de un derecho constitucional fundamental<sup>13</sup>; (ii) persigue la protección de la seguridad jurídica y los intereses de terceros; e (iii) implica que la tutela se haya interpuesto dentro de un plazo razonable, el cual dependerá de las circunstancias particulares de cada caso.

**IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA OBTENER EL REINTEGRO LABORAL, SALVO QUE SE TRATE DE RESGUARDAR EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, CUYOS SUPUESTOS DEBEN ESTAR DEMOSTRADOS.**

En lo que se refiere a las solicitudes de reintegro laboral, la Corte Constitucional ha reiterado en numerosas ocasiones que en principio la acción de tutela no resulta procedente para resolver controversias derivadas de las relaciones de trabajo<sup>14</sup>, en virtud de la existencia de mecanismos judiciales ordinarios ante la Jurisdicción Laboral o la Jurisdicción Contencioso Administrativa, según sea la naturaleza de la vinculación jurídica del demandante<sup>15</sup>.

Así, por ejemplo, en el caso de vínculos laborales entre particulares regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, las controversias relacionadas con reintegros se deben resolver en la Jurisdicción Laboral a través de una demanda ordinaria; mientras que, en lo que atañe a las relaciones laborales que se originan entre una entidad del Estado y un servidor público, estos debates –por lo general– se deben solucionar en la Jurisdicción Contencioso Administrativa, a través del medio de control que corresponda para el efecto, es decir, en estos asuntos existe una alternativa judicial distinta a la tutela, mediante la cual se puede desplegar todo el debate probatorio necesario para determinar si hubo o no una decisión ajustada a derecho por parte de empleador.

En efecto, el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, en el numeral 1° de su artículo 2º, contempla la regla de competencia en cabeza del juez laboral para conocer de todos aquellos conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo, como el relacionado con el reintegro y las demás prestaciones derivadas de la protección a la estabilidad laboral reforzada.

Es de señalar, que la Corte ha hecho extensiva la protección mencionada “(...) a todos aquellos trabajadores que, de ser despedidos o desvinculados, quedarían sumidos en una completa situación de desprotección, como aquellos que han sufrido menguas en su salud

---

<sup>13</sup> Sentencia T-246 de 2015, M.P. Martha Victoria Sáchica Méndez.

<sup>14</sup> Sentencias T-400 de 2015, T-663 de 2011 y T-864 de 2011.

<sup>15</sup> Sentencia T-400 de 2015.

o en su capacidad general para desempeñarse laboralmente”<sup>16</sup> y solo en esta singular hipótesis, ha aceptado la procedencia de la acción de tutela para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada allí contenido, pues, como se dijo, por regla general estas controversias son de conocimiento del juez ordinario.

Así, la Alta Corporación ha anotado que, si bien el despido de un sujeto de especial protección constitucional es un asunto de relevancia constitucional, la protección de sus derechos puede garantizarse a través del mecanismo ordinario, en la medida en que el legislador desarrolló las garantías contenidas en la ley, precisamente para que el juez laboral tuviera la competencia y las herramientas legales necesarias para conocer de este tipo de procesos<sup>17</sup>.

Ahora bien, respecto a la idoneidad del mecanismo de defensa judicial al alcance del afectado, la Corte ha señalado que *“ha de tener una efectividad igual o superior a la de la acción de tutela para lograr efectiva y concretamente que la protección sea inmediata”*<sup>18</sup>, lo que requiere del juzgador constitucional un análisis de las condiciones de vulnerabilidad del accionante<sup>19</sup>, la cual se materializa en tres condiciones, a saber: *“(i) pertenecer a un grupo de especial protección constitucional, (ii) hallarse en una situación de riesgo (condición subjetivo negativa) y (iii) carecer de resiliencia, esto es, de capacidad para esperar la finalización de la vía judicial ordinaria (condición subjetivo positiva)”*<sup>20</sup>.

Al respecto, en la Sentencia T-102 de 2020 la Corte señaló que, aun cuando se ha admitido la procedencia excepcional de la acción de tutela como mecanismo transitorio en tratándose de sujetos de especial protección constitucional, dicha situación debe tener como fundamento la necesidad de evitar la posible configuración de un perjuicio irremediable. En ese orden:

*“...el juez de tutela debe verificar si las particulares circunstancias del tutelante constituyen “una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial”. En suma, le corresponde valorar si, en concreto, le es exigible o no el deber de acudir al proceso ordinario laboral para reclamar la protección de sus intereses.*

***Si bien la afectación de salud del accionante pudiera ser una condición necesaria para acceder a la estabilidad laboral que solicita –en uno de los argumentos de la tutela–, no es por sí misma suficiente para dar por superado el requisito de subsidiariedad. Para ello habría que determinar si el mecanismo judicial de que dispone para la protección de sus derechos fundamentales es ineficaz en concreto, dado el riesgo de configuración de un perjuicio irremediable “atendiendo las circunstancias en que se encuentra”***

---

<sup>16</sup> Sentencia T-419 de 2016.

<sup>17</sup> Sentencia T-298 de 2014.

<sup>18</sup> Sentencia T-318 de 2017.

<sup>19</sup> Sentencia T-664 de 2017.

<sup>20</sup> Sentencia T-670 de 2017.

En la Sentencia SU-040 de 2018, se recogieron las reglas que la jurisprudencia<sup>21</sup> ha fijado en relación con la estabilidad reforzada para que proceda su protección:

*“(i) La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección*<sup>22</sup>, *atendiendo las circunstancias particulares del caso.*

*(ii) El concepto de “estabilidad laboral reforzada” se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas discapacitadas u otras personas en estado debilidad manifiesta.*

*(iii) Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral*<sup>23</sup>.<sup>24</sup>

En conclusión, la naturaleza de la tutela como mecanismo subsidiario exige que se adelanten las acciones judiciales o administrativas alternativas y que, por lo tanto, no se pretenda instituir a la acción de tutela como el medio principal e idóneo para la reclamación de prestaciones sociales. La Corte Constitucional ha determinado que no es una elección del accionante acudir al mecanismo previsto por el ordenamiento jurídico o interponer la acción de tutela, si así lo prefiere, pues, de ser así, la acción de tutela respondería a un carácter opcional y no subsidiario como el que le es propio<sup>25</sup>.

## **PROTECCIÓN REFORZADA A LA MATERNIDAD Y LA LACTANCIA EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO**

La Corte Constitucional, en la Sentencia **SU-070 de 2013**, determinó las reglas relacionadas con el alcance de la protección laboral reforzada de la mujer embarazada. Las medidas que deben adoptarse tienen un alcance distinto según la modalidad de vinculación que presenta la alternativa laboral desarrollada por la mujer gestante, y según el empleador haya conocido o no del embarazo al momento del despido.

En la Sentencia se estableció que, antes de verificar el alcance de la protección, deberá verificarse que en el caso concreto proceda la protección reforzada derivada de la

<sup>21</sup> Sentencias T-427 de 1992; T-441 de 1993; T-576 de 1998 y T-826 de 1999, entre otras.

<sup>22</sup> Sentencia T-576 de 1998.

<sup>23</sup> Sentencia T-826 de 1999.

<sup>24</sup> Sentencia T-077 de 2014.

<sup>25</sup> Sentencia T-647 de 2015.

maternidad. Será procedente cuando 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.

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.

Ahora bien, en la Sentencia **SU-075 de 2018**, la Corte precisó las reglas jurisprudenciales a seguir en los casos donde se procure la protección de las mujeres en estado de embarazo, dependiendo del tipo de contratación laboral. Para los eventos en los que la vinculación laboral haya sido por contrato a **término fijo**, se determinará de la siguiente manera:

(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.
- 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.

(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.

Así las cosas, conforme la modificación del precedente jurisprudencial, la Corte estimó que *“cuando se demuestra en el proceso de tutela que el empleador no tiene conocimiento sobre el estado de gravidez, con independencia de que se haya aducido justa causa, no debe sufragar las cotizaciones requeridas para que la empleada tenga derecho a acceder a la licencia de maternidad. Tampoco debe pagar dicha prestación económica como medida sustitutiva ni está obligado a reintegrar a la trabajadora desvinculada laboralmente”*<sup>26</sup>.

Por otra parte, la Corte Constitucional señaló, que, tratándose de la protección constitucional reforzada a la mujer embarazada en el ámbito laboral, las reglas de procedencia de la acción de tutela son las generales que han sido definidas en la jurisprudencia, verbigracia, subsidiariedad e inmediatez.

Así mismo indicó, que el juez de tutela debe valorar, en cada caso concreto, los supuestos que rodean el despido de la trabajadora, para determinar si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral. Así, por ejemplo, deberá darse un trato diferenciado si se trata de cargos de temporada o de empresas pequeñas, respecto de cargos permanentes dentro de grandes compañías o cuando la vacante dejada por la trabajadora despedida, fue suplida con otro trabajador.

Igualmente, la Corte Constitucional reiteró, que deberá entenderse que las reglas derivadas de la protección constitucional reforzada a la mujer embarazada y lactante, se extienden por el término del periodo de gestación y la licencia de maternidad, es decir, los tres meses posteriores al parto.

---

<sup>26</sup> Sentencia SU-075 de 2018.

## CASO CONCRETO

La señora **LAURA ALEJANDRA BORJA MORENO** interpone acción de tutela en contra de **MARKET TEAM S.A.**, solicitando el amparo de sus derechos fundamentales a la vida, mínimo vital, seguridad social, salud, igualdad, trabajo y protección especial a la maternidad.

Afirma la accionante que sostuvo una relación laboral con la accionada, bajo un contrato de trabajo a término indefinido, el cual fue terminado con justa causa, pero desconociendo su estado de embarazo, razón por la que solicita el reintegro, más el pago de las prestaciones sociales, la indemnización por despido sin justa causa, los aportes a la seguridad social y la licencia de maternidad.

La empresa **MARKET TEAM S.A.**, al contestar la acción de tutela, aceptó la existencia del contrato de trabajo, y aclaró que fue a término fijo; no obstante, negó que se haya terminado de manera injustificada, pues dice que obedeció al reiterado e injustificado incumplimiento de la accionante de sus obligaciones legales y contractuales y que la decisión estuvo precedida de un proceso disciplinario, durante el cual la accionante no manifestó encontrarse en estado de embarazo, como tampoco lo informó ni probó al momento de la terminación del contrato de trabajo, ni con posterioridad. Sostuvo, además, que no se cumplen los requisitos de inmediatez ni de subsidiariedad, pues la actora cuenta con la acción ordinaria laboral para controvertir la causa del despido y perseguir el pago.

Previo a realizar el correspondiente análisis, es necesario determinar la legitimación en la causa de las partes intervinientes en el presente trámite; así como el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela: inmediatez y subsidiariedad.

Frente a la legitimación en la causa activa y pasiva, está probado que entre las partes existió un vínculo laboral regido por un contrato de trabajo a término fijo, conforme al contrato aportado por ambas partes<sup>27</sup>.

Sin embargo, en el *sub examine* no se encuentran cumplidos los presupuestos de inmediatez y subsidiariedad para que la controversia surgida entre las partes se ventile por medio de la acción de tutela, por las razones que pasan a exponerse:

En primer lugar, frente al requisito de **inmediatez**, se tiene que, desde el momento en que se configuró el hecho que la señora **LAURA ALEJANDRA BORJA MORENO** considera como vulnerador de sus derechos y, la fecha de presentación de la acción de tutela, ha

---

<sup>27</sup> Páginas 3 a 9 del archivo pdf "001. AcciónTutelaSinEscrito" y 22 a 28 del archivo pdf "012. ContestaciónAccionada"

transcurrido un lapso considerable que descarta el carácter apremiante de la solicitud de amparo.

En efecto, se encuentra probado que la terminación del contrato de trabajo sucedió el **30 de noviembre de 2021**<sup>28</sup>. En el escrito de tutela la accionante refirió que, posterior a esa fecha, acudió al Ministerio del Trabajo en enero de 2022 para solicitar asesoría, y “posteriormente” a la Defensoría del Pueblo para solicitar la asignación de un abogado.

De las pruebas aportadas por la accionante, se evidencia que el día 05 de enero de 2022 expuso su caso en el chat del Ministerio del Trabajo, solicitando asesoría sobre cómo proceder ante su despido. En dicha oportunidad, se le sugirió: *“lo que usted debe hacer a continuación es iniciar una acción de tutela para que un Juez de la República ordene al empleador su reintegro, para esto usted debe contar con un abogado, si no cuenta con uno puede acercarse a la Defensoría del Pueblo y contactar un abogado de oficio que le brinda la asesoría sin costo”*<sup>29</sup>.

Si bien la accionante manifestó haber acudido a la Defensoría del Pueblo y que allí le fue asignado un abogado quien le dijo que debía elevar un derecho de petición, lo cierto es que, no obra prueba alguna que acredite la veracidad de tales afirmaciones y, respecto de la petición no se encuentra probado que se hubiera realizado.

En ese orden, se tiene que:

- (i) Entre la finalización del contrato de trabajo y la fecha en que la accionante prueba haber acudido al Ministerio del Trabajo a recibir asesoría, transcurrió más de un mes;
- (ii) El Ministerio del Trabajo le sugirió que podía acudir a la acción de tutela, empero, la accionante tan solo la instauró transcurridos 5 meses después de dicha asesoría; y
- (iii) Los motivos en los cuales la accionante justifica el paso del tiempo entre la solución sugerida por el Ministerio del Trabajo y la presentación de la acción de tutela, esto es, el haber acudido a la Defensoría del Pueblo, habersele asignado un apoderado, pero no contar con un apoyo para la realización de un derecho de petición, no se encuentran acreditados.

Luego entonces, no se encuentra justificada la inactividad de la accionante desde el **30 de noviembre de 2021** y hasta el **17 de junio de 2022**<sup>30</sup>.

Como se puede vislumbrar, existió un extenso periodo de inactividad para reclamar el reintegro con las prestaciones que de él se derivan, sin que se haya aportado evidencia de

---

<sup>28</sup> Páginas 10 a 15 del archivo pdf “001. AcciónTutelaSinEscrito”

<sup>29</sup> Página 2 archivo pdf “001. AcciónTutelaSinEscrito”

<sup>30</sup> Fecha del Acta de reparto de la acción de tutela

los motivos por los cuales la trabajadora nunca acudió al recurso de amparo, ni a algún otro mecanismo judicial para la protección de los derechos invocados.

Dicha inactividad hace presumir que la accionante pudo solventar sus necesidades básicas y las de su núcleo familiar en ese periodo de tiempo, lo que descarta el carácter apremiante del amparo y la urgencia de la protección solicitada, y convierte el asunto en un conflicto económico, para el cual están dispuestos los mecanismos ordinarios. Lo anterior, teniendo en cuenta que, una situación de urgencia habría provocado un ejercicio previo de esta acción constitucional o de acciones ordinarias dirigidas a conjurar la eventual vulneración del derecho.

En conclusión, no se encuentran razones válidas para la inactividad de la accionante, tales como un suceso de fuerza mayor o caso fortuito, una situación de incapacidad o la ocurrencia de algún hecho nuevo y sobreviniente que le hubieren impedido interponer la acción de tutela en un término razonable desde la ocurrencia del hecho generador de la presunta vulneración de las garantías *iusfundamentales* invocadas.

En segundo lugar, en lo que respecta al requisito de **subsidiariedad**, es necesario reiterar, tal como se esbozó en el marco normativo de esta providencia, que para la procedencia del mecanismo constitucional es imprescindible acreditar que no se cuenta con otros medios de defensa judicial, o que, teniéndolos, éstos no resultan idóneos y eficaces para lograr la protección de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados.

En este caso, la discusión deviene de la terminación de la relación laboral que vinculaba a las partes, es decir, se trata de un conflicto económico jurídico de competencia de la jurisdicción ordinaria laboral, tal como se desprende de la lectura del artículo 2° del C.S.T., modificado por el artículo 2° de la Ley 712 de 2001: *“La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de: 1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo.”*

No obstante, la accionante no acudió al juez ordinario laboral para la resolución de su conflicto, sino que, una vez terminado el contrato de trabajo, consideró prioritario acudir a la acción de tutela, frente a lo cual se debe decir que, prescindir de la Jurisdicción Ordinaria, en un caso como éste, comportaría la desnaturalización de la acción de tutela como un mecanismo subsidiario y lo convertiría en principal.

Ahora, en lo relativo a la idoneidad y a la eficacia del mecanismo ordinario, considera el Despacho que no pueden estar supeditadas a la voluntad del interesado de ejercer o no su

derecho de acción, sino a la efectiva demostración de que el mecanismo ordinario ha sido agotado y pese a ello persiste la vulneración.

En este mismo sentido, la Corte Constitucional ha señalado que un proceso ordinario laboral que busque el reconocimiento de los derechos laborales es idóneo para lograr proteger los derechos fundamentales que eventualmente podrían estar en juego. Lo anterior, debido a que el objetivo de un proceso de esa naturaleza es solucionar los conflictos de orden laboral, contando con mecanismos de recaudo de pruebas, que permiten resolver los problemas en discusión y adoptar las medidas que eventualmente sean necesarias para la protección de los derechos afectados<sup>31</sup>.

De este modo, ante la existencia de otro mecanismo de defensa judicial, que en este caso corresponde a un proceso ordinario laboral eficaz e idóneo, la presente acción de tutela tan solo podría llegar a ser procedente como mecanismo transitorio de protección en caso de que se comprobara que la accionante se encuentra sometida a la posible materialización de un *perjuicio irremediable*.

Sin embargo, en el presente caso no hay prueba alguna de la afectación inminente, urgente, grave e impostergable de los derechos a la dignidad humana, al mínimo vital o la seguridad social de la accionante, pues no se encuentran acreditadas las circunstancias de debilidad manifiesta que ameriten la intervención del Juez de tutela de manera inmediata, así como tampoco se cumplen los requisitos previstos en la jurisprudencia para dispensar la protección especial derivada de la estabilidad laboral reforzada en razón de la maternidad, conforme se explicará a continuación:

**(i)** La accionante resalta su estado de embarazo como una condición que le atribuye una estabilidad laboral reforzada y que, por tanto, su desconocimiento hace viable el amparo constitucional. No obstante, en criterio del Despacho, la condición de embarazo o lactancia, *por sí sola*, no configura un estado de debilidad manifiesta que habilite la procedencia de la acción de tutela.

En efecto, la Corte Constitucional en la Sentencia **SU-075 de 2018** constató que existen otras medidas vigentes en el ordenamiento jurídico que protegen los derechos a la salud y al mínimo vital de las mujeres gestantes. En cuanto al primer derecho, señaló que tanto las mujeres embarazadas como los niños menores de un año pueden ser beneficiarios de otro familiar afiliado al régimen contributivo y en todo caso, por disposición del artículo 157 de la Ley 100 de 1993, deben ser atendidos por el régimen subsidiado cuando no cuentan con recursos económicos para acceder al sistema como cotizantes independientes.

---

<sup>31</sup> Sentencia T-102 de 2020

Y, en relación con la segunda garantía, la Corte estimó que existen diversas alternativas de protección, en particular el subsidio alimentario que se encuentra a cargo del ICBF, de conformidad con la Ley 100 de 1993, así como los mecanismos de subsidio al desempleo dispuestos en las leyes 1438 del 2011 y 1636 del 2013.

Así entonces, si bien de las pruebas aportadas con la tutela, se observa que la accionante se encuentra en estado de gestación, lo cierto es que esa sola circunstancia no resulta suficiente para configurar la existencia de un perjuicio que permita dar por superado el requisito de subsidiariedad y que, por ende, haga imperativo el amparo constitucional, pues de ser así la jurisdicción constitucional sustituiría siempre a la jurisdicción ordinaria, en lo que respecta al reconocimiento del fuero de estabilidad<sup>32</sup>.

**(ii)** En el hecho 13 del escrito de tutela, la accionante refiere una afectación en su mínimo vital, por cuanto no cuenta con ingresos económicos en este momento. Adicionalmente, en el acápite de *Derechos Fundamentales Vulnerados y Fundamentos Jurídicos*, la actora aduce que el salario que venía devengado en la empresa accionada *“se convierte en el medio para atender mis gastos como lo son, tratamiento médico dado mi estado de embarazo, vivienda, servicios públicos, alimentación, pagos que son impostergables e ineludibles para llevar una vida en condiciones dignas”*.

No obstante, no se aportó prueba, siquiera sumaria, que acredite tales circunstancias, esto es, cuáles son específicamente las obligaciones que tiene a su cargo, y que evidencien que su capacidad económica se encuentra seriamente comprometida, impidiéndole procurarse su congrua subsistencia.

Lo anterior, sumado al tiempo que dejó transcurrir entre la fecha de terminación del contrato de trabajo, o si se quiere, entre la fecha en que recibió asesoría por parte del Ministerio del Trabajo, que es el único trámite que fue adelantado y que se encuentra probado, y la presentación de la acción de tutela.

Sobre este particular, la Corte Constitucional ha sido enfática en que las partes deben cumplir con el deber de diligencia en lo que pretenden probar. Particularmente, se ha establecido que, cuando se alegue como perjuicio irremediable la afectación al mínimo vital, si bien en casos excepcionales es posible presumir su afectación, la regla general consiste en que quien alega dicha vulneración por falta de pago de una acreencia laboral o pensional, debe acompañar su afirmación de alguna prueba, pues la informalidad de la

---

<sup>32</sup> Sentencias T-586 de 2019 y T-102 de 2020.

acción de tutela no exonera al actor de probar, aunque sea de manera sumaria, los hechos en los que basa sus pretensiones<sup>33</sup>.

De conformidad con lo anterior, la ausencia de pruebas que acrediten la urgencia, inminencia, gravedad e impostergabilidad de adoptar medidas para la protección inmediata de las garantías fundamentales invocadas, hace que en este caso no esté acreditado el **perjuicio irremediable**, que tenga la entidad de afectar de manera grave e inminente la dignidad humana de la actora, la de su núcleo familiar y la de su hijo por nacer, a efectos de resultar necesaria y urgente la intervención del juez constitucional.

El Despacho resalta que el examen de procedencia de la acción de tutela no se supera por la sola calificación de la persona como un sujeto de especial protección constitucional, pues en estos casos el examen de procedibilidad es menos estricto, a través de criterios de análisis más amplios, pero no menos riguroso.

**(iii)** Aunado a lo anterior, es de resaltar que en el presente asunto hay lugar a aplicar la regla jurisprudencial decantada en la Sentencia **SU-075 de 2018**, relativa a que cuando el empleador **no conoce** el estado de embarazo de la trabajadora al momento de efectuarse la terminación del contrato de trabajo, no está obligado a reintegrarla a su cargo ni tampoco a pagar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social. Lo anterior, como quiera que en este caso:

a) No hay prueba de que, con anterioridad a la terminación del contrato de trabajo, se hubiera notificado de manera directa y por escrito al empleador respecto del estado de gestación de la accionante.

Sobre este particular, cabe resaltar que, aun cuando en los hechos 2 y 5 la señora **LAURA ALEJANDRA BORJA MORENO** manifiesta haberse realizado pruebas de embarazo los días 26 de noviembre y 01 de diciembre de 2021, esto es, 4 días antes y 1 día después del despido, lo cierto es que no se aportó prueba que acredite la veracidad de tales afirmaciones, y menos aún que compruebe que los resultados -positivos según el dicho de la accionante- hubieran sido puestos en conocimiento de **MARKET TEAM S.A.**, ni en qué fecha ni por qué medio.

Nótese, además, que los únicos dos documentos aportados con la acción de tutela, que demuestran el estado de embarazo de la accionante, datan del 22 de marzo y del 21 de abril de **2022**, indicando el primero de ellos, que la actora para ese momento tenía un

---

<sup>33</sup> Sentencias T-702 de 2008 y T-381 de 2017

embarazo de 22 semanas y 3 días<sup>34</sup>. Al respecto, la empresa accionada manifestó desconocer su contenido, y solo conocerlo con el traslado de la acción de tutela, manifestación que la actora no desvirtuó pues no manifestó ni probó que tales documentos se hubieran remitido o radicado ante la empresa.

b) No se configuró tampoco un hecho notorio, toda vez que, como lo refirió la accionante en el hecho 4, el 30 de noviembre de 2021, fecha de terminación del contrato de trabajo, presuntamente le dijo a la Gerente de Gestión Humana que tenía “*sospechas*” de que se encontraba en estado de embarazo, pero que no tenía una prueba de sangre. Además, según adujo en el hecho 8, al parecer, “*estaba embarazada desde el mes de octubre de 2021*”, luego entonces, atendiendo dicha afirmación, para el momento de la finalización del vínculo laboral podría haber tenido un mes o menos de embarazo.

c) No existe prueba de que algún tercero hubiese tenido conocimiento del hecho y lo hubiese comunicado al empleador. Tampoco se presentaron incapacidades o permisos con ocasión del embarazo.

Conforme a lo anterior, el presente caso se enmarca en el supuesto de la jurisprudencia sobre la inoperancia del reintegro de las mujeres gestantes cuando el empleador desconoce el estado de embarazo con antelación al despido, resultando, por tanto, improcedente el fuero pretendido por la accionante.

**(iv)** En ese orden de ideas, y como quiera que la accionada no conocía, para la fecha de finalización del vínculo laboral, el estado de embarazo en que se encontraba la actora, estaba facultada para despedirla en caso de encontrar configurada una justa causa, sin necesidad de solicitar la autorización previa al Ministerio de Trabajo para proceder con la desvinculación, prevista en el numeral 1 del artículo 239 del C.S.T., como en efecto sucedió.

Efectivamente, en el escrito de tutela la accionante manifestó haber sido desvinculada unilateralmente por parte del empleador con justa causa, pero que el día en que le fue informado el despido éste hizo caso omiso a su información de tener la *sospecha* de encontrarse en estado de embarazo. No obstante, en la contestación la accionada negó dicha aseveración, y por el contrario aseguró que la trabajadora nunca notificó su estado de embarazo, ni antes ni con posterioridad a la terminación del vínculo laboral, la cual obedeció a que se comprobó el reiterado incumplimiento de las obligaciones legales y contractuales.

---

<sup>34</sup> Páginas 16 y 17 del archivo pdf “001. AcciónTutelaSinEscrito”

Como prueba de su dicho, la accionada aportó (i) copia de la citación a descargos de fecha 23 de noviembre de 2021, donde se le pusieron de presente a la trabajadora las conductas constitutivas de incumplimientos, y se le citó a descargados para el 24 de noviembre de 2021 a las 9:00 a.m.<sup>35</sup>; (ii) copia de memorandos dirigidos a la accionante los días: 31 de agosto, 21 de octubre, 29 de octubre y 17 de noviembre de 2021, llamándole la atención por llegar tarde en diferentes días, siendo ella la responsable de la recepción<sup>36</sup>; (iii) copia del acta de la diligencia de descargos del 24 de noviembre de 2021<sup>37</sup>; (iv) copia de la carta de terminación del contrato de trabajo por justa causa del **30 de noviembre de 2021**<sup>38</sup>.

De la lectura de este último documento, se encuentra que **MARKET TEAM S.A.** sustentó la finalización del vínculo laboral en una justa causa de conformidad con lo previsto en los numerales 2º y 6º del artículo 62 del CST, éste último *“fundando en la comisión de las faltas graves contenidas en los numerales 1, 2 y 5 del artículo 56 del Reglamento de Trabajo de la Entidad”*; carta que se encuentra firmada por la accionante con señal de *“recibido”*, sin ninguna manifestación adicional.

Bajo el anterior panorama, es claro que los derechos aquí reclamados caen en el terreno de la incertidumbre, al ser inciertos y discutibles, por lo que requieren de un amplio debate probatorio, improcedente por esta vía, pues resulta imperioso que se adelante ante el juez ordinario laboral, quien cuenta con las facultades y atribuciones legales para determinar y calificar las causas y circunstancias en que se terminó la relación laboral y desprender de tal decisión la viabilidad del reintegro y el pago de las acreencias solicitadas.

Por lo tanto, para el Despacho no existen argumentos razonables para sostener que en este caso concreto no pueda acudir al proceso ordinario laboral y esperar los resultados del mismo, por cuanto al analizar las condiciones particulares de la señora **LAURA ALEJANDRA BORJA MORENO** no se encuentra acreditado que se halle en una situación de riesgo que afecte su capacidad de resiliencia.

En efecto, en este caso no concurren los elementos necesarios para que proceda la acción de tutela, ni siquiera de forma excepcional y transitoria, pues no se acreditó ninguna situación de inminente riesgo que demande su protección por esta vía residual, máxime cuando, en tratándose de derechos inciertos producto de la controversia surgida entre las partes respecto del despido *injusto* alegado por la actora y el presunto desconocimiento de su estado de embarazo a la terminación del contrato de trabajo, es el juez ordinario laboral el llamado a calificar la justedad de la desvinculación y ordenar el reconocimiento de los derechos a que haya lugar.

---

<sup>35</sup> Páginas 29 y 30 del archivo pdf “012. ContestaciónAccionada”

<sup>36</sup> Páginas 31 a 34 ibidem

<sup>37</sup> Páginas 36 a 39 ibidem

<sup>38</sup> Páginas 40 a 45 ibidem

En este punto téngase en cuenta que, no solo no quedó desvirtuada la idoneidad y eficacia del proceso ordinario laboral para ventilar el conflicto, sino que, tal como lo sostuvo la Corte Constitucional en la Sentencia T-525 de 2020: *“el derecho a la estabilidad laboral reforzada no es un asunto que únicamente pueda ser discutido y amparado ante los jueces constitucionales sino que, por el contrario, hace parte de los asuntos propios de decisión de los jueces laborales ordinarios, en su calidad también de jueces garantes de derechos fundamentales”*.

En ese orden, en el presente asunto:

- (i) Existe una vía idónea (acción ordinaria laboral) para ventilar la controversia suscitada entre las partes, que aún no ha sido agotada, y cuya eficacia no quedó desvirtuada; y
- (ii) No se percibe la ocurrencia de un perjuicio irremediable, o una situación que revista tal gravedad, o que ponga a la peticionaria del amparo en situación de indefensión, de manera que amerite la intervención del juez constitucional, por lo que deberá acudir ante el juez natural para reclamar los derechos aquí pretendidos.

En consecuencia, concluye el Despacho, que la presente acción de tutela es improcedente por no satisfacer el requisito de subsidiariedad.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO OCTAVO DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

#### **RESUELVE**

**PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE** la acción de tutela de **LAURA ALEJANDRA BORJA MORENO** en contra de **MARKET TEAM S.A.**, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia.

**SEGUNDO:** Notifíquese a las partes por el medio más eficaz y expedito, advirtiéndoles que cuentan con el término de tres (3) días hábiles para impugnar esta providencia, contados a partir del día siguiente de su notificación.

Por motivos de salud pública, y en acatamiento de las medidas adoptadas por el Consejo Superior de la Judicatura para evitar la propagación del coronavirus Covid-19, la impugnación deberá ser remitida al email: [j08lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:j08lpcbta@cendoj.ramajudicial.gov.co)

**TERCERO:** En caso que la presente sentencia no sea impugnada, por Secretaría remítase el expediente a la Corte Constitucional para que surta el trámite eventual de revisión.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
DIANA FERNANDA ERASSO FUERTES  
JUEZ