



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

JUZGADO NOVENO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ
Carrera 10 No. 14-33 Piso 6° teléfono 601-3532666 extensión 70309
cmpl09bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

RADICADO: 110014003009-2023-01110-00

Bogotá, ocho (08) de noviembre de dos mil veintitrés (2023)

Decreto 2591 de 1991 y Decreto 306 de 1992
Accionante: **YENI CAROLINA AVILAN ORDUÑA**
Accionado: **ADECCO COLOMBIA S A**
Providencia: **Fallo**

I. ASUNTO A TRATAR

Procede el Despacho a resolver de fondo la acción de tutela promovida por la ciudadana **YENI CAROLINA AVILAN ORDUÑA** quien actúa a nombre propio en contra de **ADECCO COLOMBIA SA.**, por la presunta vulneración a sus derechos fundamentales a la salud, a la seguridad social, a la vida, al trabajo, al mínimo vital, los derechos del niño(a) por nacer.

II. ANTECEDENTES

Señala la accionante que laboró en la empresa **ADECCO COLOMBIA SA** mediante contrato por el termino de duración de una obra o labor con la empresa **ADECCO COLOMBIA SA**, desde el día 26 de septiembre de 2022, para desarrollar la labor de **CONSULTOR DE SELECCION BUSINESS SOLUTIONS ADECCO COLOMBIA**, hasta el 29 de septiembre de 2023, fecha a partir de la cual se dio por terminado su contrato laboral.

Advirtió que la accionada conoció su estado de gestación desde el momento en que le notificó a su jefe inmediato de forma verbal posterior a realizarse una prueba de embarazo casera, informando que había solicitado cita médica para poder realizarse la prueba de sangre y respectivas ecografías.

Manifiesta que el día 29 de septiembre de 2023 se le terminó el contrato, sin justa causa. Que al momento de notificar la misma, volvió a informar su estado de gestación a la señora Nora Martínez en su condición de Gerente de **BUSINESS SOLUTIONS** y a la señora Sandra Moya jefe de implementación de la unidad.

Indicó que nunca le realizaron los exámenes de egreso, dado que nunca le asignaron cita.

En razón de lo anterior, considera vulnerados sus derechos fundamentales a la salud, a la seguridad social, a la vida, al trabajo, al mínimo vital, los derechos del niño(a) por nacer y solicita su protección inmediata a través de esta acción constitucional como mecanismo transitorio, a fin de que se ordene a la empresa **ADECCO COLOMBIA SA**, que la reintegre a su cargo de igual jerarquía debido a las condiciones de salud en que se encuentra.

III. PRETENSIONES

La accionante solicita que se tutele los derechos fundamentales a la salud, a la seguridad social, a la vida, al trabajo, al mínimo vital, los derechos del niño(a) por nacer, y en consecuencia, se ordene a **ADECCO COLOMBIA S A**, para que en el término perentorio de 48 horas la reintegre en un cargo de igual jerarquía.

IV. ACTUACIÓN PROCESAL

Admitida la solicitud, se ordenó notificar a la accionada a quien se les solicitó rindiera informe respecto a los hechos aducidos por la accionante.

Refiere la entidad accionada, por medio de su representante legal, que durante la relación laboral no tuvo conocimiento de la condición de embarazo alguna por parte de la accionante. Aunado a lo anterior, indica que la accionante no aporta elemento probatorio que soporte día, hora, nombre de quien recibe la presunta información verbal emanada por la actora, por lo considera su proceder de forma temeraria.

De otro lado, manifiesta que el día 29 de septiembre de 2023 se le notifica a la accionante de la terminación del contrato de forma unilateral y sin justa causa, fecha para la cual la accionada no tenía conocimiento alguno de la condición de gestación que señala la accionante.

Finalmente solicita negar la presente acción constitucional, por cuanto, no ha vulnerado los derechos a la salud, a la seguridad social, a la vida, al trabajo, al mínimo vital, los derechos del niño(a) por nacer, en razón a que la terminación del contrato laboral de la señora Yeni se da con ocasión a terminación unilateral, sin justa causa, que a la fecha de la finalización la trabajadora **NO HABÍA NOTIFICADO A SU EMPLEADOR DE SU ESTADO DE EMBARAZO.**

V. PROBLEMA JURÍDICO

Le corresponde al Despacho determinar si en este caso concreto, se vulnera los derechos fundamentales a la salud, a la seguridad social, a la vida, al trabajo, al mínimo vital, los derechos del niño(a) por nacer de **YENI CAROLINA AVILAN ORDUÑA** en contra de **ADECCO COLOMBIA SA**, en razón a la terminación del contrato de trabajo.

VI. CONSIDERACIONES

Conforme al artículo 86 de la Constitución Política, toda persona tiene acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los eventos taxativamente señalados en la ley, caracterizándose por ser un trámite subsidiario que tiene lugar ante la ausencia de otro medio de defensa judicial o su falta de idoneidad, o excepcionalmente para evitar un perjuicio irremediable.

Es pues un instrumento sumario, preferencial y subsidiario, para efectivizar los derechos constitucionales que tengan el carácter de fundamentales, distinguidos como aquellos que son inherentes a la naturaleza y dignidad humana y que al ser desconocidos o amenazados conllevan un daño o perjuicio.

En el *sub examine*, del análisis de la demanda y las pruebas allegadas con la misma, se advierte que **YENI CAROLINA AVILAN ORDUÑA**, por vía de tutela, pretende que se ordene a la empresa **ADECCO COLOMBIA SA**, que la reintegre a su cargo, debido al estado de embarazo en que se encuentra, pues estima que con su desvinculación se vulneran sus derechos fundamentales a la vida digna, salud, mínimo vital e igualdad, así como los de su hijo que está por nacer.

Respecto a la Acción de Tutela contra particulares, el artículo 42, numeral 4º, del Decreto 2591 de 1991, establece que la acción procede contra una organización privada, o la persona que la controle o se beneficie de la situación que motiva la acción, si el solicitante se encuentra en condiciones de subordinación o indefensión con respecto a ella.

Por su parte la Constitución y la ley en Colombia protegen de forma especial a la mujer en estado de embarazo, al garantizarle ciertas 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.¹

En tal sentido los artículos 13, 43 y 53 de la Constitución Política -de manera clara y específica- señalan la importancia de proteger a la mujer en estado de gravidez.

La jurisprudencia de esta Corte ha definido como requerimientos para asegurar el “fuero de maternidad”, los siguientes:

¹ T-245 – 2007, del 30 de marzo de 2007, MP. Dr. Humberto Antonio Sierra Porto

“(…) a) que el despido se ocasione durante el período amparado por el “fuero de maternidad”, esto es, que se produce en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo). b) que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley. c) que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique. En este sentido el Convenio 103 de la OIT, relativo a la protección de la maternidad dispone la prohibición de despedir de su empleo a una mujer por su estado de embarazo. d) que no medie autorización expresa del inspector del trabajo si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública. e) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer (…)”. (Sentencia T-132- 2008)

De acuerdo a lo anterior, es necesario que en cada caso se estudien los presupuestos indicados, para que pueda concederse la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada y se pueda catalogar como ilegal el despido. Fundamentalmente, el juez de tutela debe probar la existencia del nexo de causalidad entre la ocurrencia del despido y el estado de embarazo, de forma que se evidencie el tratamiento discriminatorio de la mujer.

La ausencia de al menos uno de dichos elementos deja sin competencia al juez de tutela, para que pueda verificar el cumplimiento de los demás, pues la Corte en su jurisprudencia ha dicho que aquellos requisitos son concurrentes, más no alternativos.

Ahora bien, la Corte Constitucional en lo atinente a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada en los contratos de trabajo a término indefinido, a término fijo y por obra o labor determinada, lo siguiente:

“ El precedente vigente hasta este momento ha desdibujado el fundamento de las acciones afirmativas previstas para las mujeres en el espacio laboral, ya que parte de supuestos en los cuales no existe discriminación fundada en el ejercicio de su rol reproductivo. De esta manera, se desplaza una protección que, de conformidad con el artículo 43 de la Constitución se encuentra a cargo del Estado, para imponer dicha carga económica al empleador y, por consiguiente, generar una mayor discriminación para las mujeres en el ámbito del trabajo, dado que se incrementan los eventuales costos que se derivan de la contratación de mujeres. En todo caso, resulta pertinente aclarar que cuando el empleador conoce del estado de embarazo de la mujer gestante, tiene prohibido desvincular a dicha trabajadora sin la respectiva autorización del Inspector del Trabajo, aún cuando medie una justa causa”.²

VII. ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO

La señora **YENI CAROLINA AVILAN ORDUÑA** invoca el amparo constitucional para que **ADECCO COLOMBIA S.A.** la reintegre al cargo que venía desempeñando. Interpone la presente acción de tutela por la presunta vulneración a sus derechos fundamentales a la vida digna, al mínimo vital, a la salud y protección reforzada de la maternidad entre otros, al considerar que su despido se debió al comunicar en forma verbal al jefe inmediato de la empresa su estado de gravidez, que fue despedida el 29 de septiembre de 2023 y terminó la relación laboral; por su parte la representante legal de la accionada argumenta que la trabajadora en ningún momento comunicó a su empleador su estado de embarazo y que cuando lo hizo, ya no se encontraba laborando en la empresa (02 de octubre de 2023); que se dio por terminado su contrato de trabajo por abandono del mismo.

Tanto de las pruebas allegadas con el escrito de tutela como de aquellas recaudadas durante este trámite de tutela, se puede establecer que, en efecto, la accionante se encontraba vinculada **ADECCO COLOMBIA S.A.** mediante contrato individual de trabajo obra o labor, cuya fecha de inicio data del 29 de septiembre de 2022.

Así mismo, se logró acreditar que mediante comunicación suscrita por **LUIS FERNANDO FONSECA**, Representante Legal de la accionada, el 29 de septiembre de 2023, le fue notificado a la accionante la terminación del contrato de trabajo, informándole que ello acaecería el 29 de septiembre del mismo año y que en esa data debía hacer entrega de su puesto de trabajo por terminación de la relación laboral; es decir, se le informó que dicha situación se daba sin justa causa y conforme a lo normado en el artículo 64 del Código sustantivo del trabajo.

² SU075/18 veinticuatro (24) de julio de dos mil dieciocho (2018), MP. Gloria Stella Ortiz Delgado

En idéntico sentido se le efectuó la liquidación definitiva de sus prestaciones sociales, en la que figura que el motivo de retiro lo fue la terminación del contrato de trabajo.

Ahora bien, la estabilidad laboral reforzada por causa de la maternidad consiste en la especial protección brindada a las mujeres en estado de gravidez, para evitar que esta causa sea determinante en un eventual despido, por cuanto ello constituye una flagrante discriminación en razón del género, que históricamente se ha presentado dentro del marco de las relaciones de trabajo y que claramente atenta contra el derecho fundamental a la igualdad de trato.³ Dado que las circunstancias en que se encuentra una mujer en estado de embarazo son idénticas independientemente de si labora en el sector privado o el público, en ambas situaciones es perfectamente operante el instituto de la estabilidad laboral reforzada.⁴

La jurisprudencia constitucional ha establecido los siguientes requisitos para que sea procedente ordenar mediante un fallo de tutela el reintegro de una mujer desvinculada de su cargo a pesar de encontrarse en estado de embarazo:

“(...) a) que el despido se ocasione durante el período amparado por el “fuero de maternidad”, esto es, que se produce en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo). b) que a la fecha del despido el empleador conocía o debía conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley. c) que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique. En este sentido el Convenio 103 de la OIT, relativo a la protección de la maternidad dispone la prohibición de despedir de su empleo a una mujer por su estado de embarazo. d) que no medie autorización expresa del inspector del trabajo si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública. e) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer (...)”.

De acuerdo a lo anterior, es necesario que en cada caso se estudien los presupuestos indicados, para que pueda concederse la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada y se pueda catalogar como ilegal el despido.

Fundamentalmente, el juez de tutela debe probar la existencia del nexo de causalidad entre la ocurrencia del despido y el estado de embarazo, de forma que se evidencie el tratamiento discriminatorio de la mujer.

*La ausencia de al menos uno de dichos elementos deja sin competencia al juez de tutela, para que pueda verificar el cumplimiento de los demás, pues la Corte en su jurisprudencia ha dicho que aquellos requisitos son concurrentes, más no alternativos”.*⁵ (Resalta el Juzgado).

Aplicada la anterior cita jurisprudencial al caso concreto, se advierte sin mayor dificultad la ausencia del segundo y tercer presupuesto indicados, pues como ya se expuso, a la fecha de la terminación del vínculo contractual, esto es, 29 de septiembre de 2023, la actora ni siquiera conocía de su estado de gravidez, pues ella misma manifestó en el libelo que sólo se enteró del mismo hasta el 02 de octubre de 2023 cuando acudió al médico, es decir 3 días después de la terminación del contrato de trabajo por obra o labor, lo que explica que, que la empresa demandada no tuviera conocimiento de esa circunstancia.

Ahora bien, lo anterior refuerza aún más la ausencia del tercer requisito, ya que la desvinculación de **YENI CAROLINA AVILAN ORDUÑA**, no tuvo por causa su estado de embarazo, sino la terminación de su contrato de trabajo en misión, es decir, por la culminación del servicio requerido por la empresa usuaria, esto es, **ADECCO COLOMBIA S A**, sin que antes de la fecha de terminación, dicha empresa hubiese efectuado un requerimiento de personal para una nueva

³ Ver las sentencias C-470 de 1997 y T-494 de 2000.

⁴ Ver entre otras las sentencias T-885 de 2003, T-173 de 2005 y T-245 de 2007.

⁵ Sentencia T - 132 de 2008 MP Marco Gerardo Monroy Cabra

misión; razón suficientemente justificada y que excluye de plano la posibilidad de acceder a las pretensiones de la demandante, pues no existe ese nexo causal a que alude la jurisprudencia.

Además, con fundamento en el resultado de prueba de sangre por laboratorio, se tiene que la misma fue practicada el 02 de octubre de 2023, fecha que fue posterior a la terminación del contrato de trabajo por obra o labor, puede colegirse con facilidad que incluso para la fecha en que fue notificada de la terminación de su contrato de trabajo, esto es, el 29 de septiembre del año que avanza, no tenía conocimiento la entidad accionada que la actora se hallaba en tal estado.

Finalmente, es de indicar que una vez revisadas las pruebas allegadas por la accionante, no se pudo establecer que la accionada tenía conocimiento del estado de gravidez de la accionante, para la fecha en la cual, se dio por terminado el contrato de trabajo.

VIII. DECISIÓN

En virtud de lo anteriormente expuesto, el **JUZGADO NOVENO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley.

RESUELVE:

PRIMERO: NEGAR el amparo constitucional solicitado por **YENI CAROLINA AVILAN ORDUÑA** en contra de **ADECCO COLOMBIA S A**, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: NOTIFICAR este fallo de acuerdo con el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

TERCERO: REMITIR las diligencias a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de que este fallo no sea impugnado.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE,



LUZ DARY HERNÁNDEZ GUAYAMBUCO
Juez