



Consejo Superior de la Judicatura  
Consejo Seccional de la Judicatura del Atlántico  
JUZGADO TERCERO CIVIL DEL CIRCUITO MIXTO DE BARRANQUILLA

IMPUGNACIÓN TUTELA

RADICACIÓN: 08001-4189-008-2024-00050-01

ACCIONANTE: MARÍA ALEJANDRA LORA DÍAZ CC 1.221.973.127

ACCIONADA: FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE

DERECHO: SEGURIDAD SOCIAL

Barranquilla, catorce (14) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

I. ASUNTO A TRATAR

Procede el despacho a decidir acerca de la impugnación a que fue sometido el fallo de tutela de fecha dos (02) de febrero de dos mil veinticuatro (2024), proferido por EL JUZGADO OCTAVO (08) DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCI MÚLTIPLE DE BARRANQUILLA, dentro de la acción de tutela instaurada por la señora MARÍA ALEJANDRA LORA DÍAZ CC 1.221.973.127, en nombre propio, contra FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE; por la presunta vulneración de su derecho a la estabilidad laboral reforzada por su condición de gestante y en el que se tuteló el derecho fundamental conculcado.

II. ANTECEDENTES

En el escrito de la tutela, la parte accionante, narra los siguientes hechos que se sintetizan así:

- 1.- El día 10 de enero de 2023, firmó un contrato laboral a término fijo con la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE- DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA.
- 2.- El contrato referido inició el 10 de enero del 2023 y terminaba el 15 de diciembre del 2023.
- 3.- El día 12 de septiembre de 2023 dio a luz a su hijo E.P.L., suceso que, también informado al empleador, y la licencia de maternidad reconocida por la EPS, iniciando el día 12 de septiembre de 2023 y con fecha de terminación el día 15 de enero de 2024.
- 4.- El día 15 de diciembre de 2023, estando en licencia de maternidad, fue informada por la Jefe de Asuntos Laborales señora Paola Lorena Guerrero Figueroa, de la terminación de contrato laboral hasta el día 02 de febrero del 2024.

5.- El día 18 de diciembre del 2023, radicó una solicitud de reconsideración ante la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA, solicitando lo siguiente:

*Se tenga por renovado mi contrato laboral hasta el día 15 enero del 2025 o en su defecto, formalizar la vinculación mediante "otro sí" con fecha de terminación hasta el día 15 de enero del 2025.*

*Se mantengan todas las condiciones que he venido recibiendo en el cargo de SECRETARÍA, o en mejores condiciones.*

*Se le expida una copia de la Autorización del Ministerio del Trabajo para la terminación del contrato laboral estando en licencia de maternidad.*

6.- Que la FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE DIRECCIÓN DE GESTIÓN HUMANA, en respuesta de fecha 20 de diciembre del 2023 le manifestó lo siguiente:

*"La institución no debe hacer reconsideraciones sobre su contrato de trabajo, teniendo en cuenta que, en la actualidad, este se encuentra vigente hasta el 2 de febrero de 2024 La universidad tiene conocimiento que usted se encuentra en licencia de maternidad, y que la misma vence el día 14 de enero de 2024, teniendo que reintegrarse a sus labores el día 15 de enero de 2024. Igualmente, en caso de solicitar los beneficios extralegales de días de maternidad que da la institución, se darán dentro de la vigencia actual de su contrato, que en nada interrumpe el disfrute de los mismos. Es importante mencionar que en el correo del día 13 de diciembre de 2023 a las 8:05 am, se le envió la notificación desde el correo de asuntos\_laborales@uninorte.edu.co y a su correo aloram@uninorte.edu.co, el documento de extensión de su contrato hasta la fecha en mención, indicando que no hemos recibido el documento con su firma, agradecemos enviarlo lo más pronto posible. Reiterando que, en este momento, usted tiene un contrato vigente con Uninorte, respetando todos sus derechos laborales.*

*Usted continúa con un contrato de trabajo para Uninorte en el cargo de secretaria, en el mismo departamento de Ediciones Uninorte, y con la misma asignación salarial y condiciones, por lo cual de ninguna manera ha sido desmejorada.*

*No se ha realizado solicitud al Ministerio del trabajo, teniendo en cuenta que no es cierto que su contrato de trabajo ha sido terminado estando en licencia de maternidad. Reiteramos que el mismo se encuentra vigente, bajo la misma condición."*

7.- El Empleador NO cuenta con el permiso del Ministerio del trabajo o el respectivo Inspector para la terminación de su contrato laboral estando en periodo de lactancia.

### III. PRETENSIONES

Basándose en los fundamentos fácticos expuestos, la señora MARÍA ALEJANDRA LORA DÍAZ, pretende que: "...Se tutelen los derechos fundamentales a la: ESTABILIDAD

*LABORAL REFORZADA DERIVADA DEL FUERO DE MATERNIDAD, DIGNIDAD HUMANA, MÍNIMO VITAL DEL MENOR, SALUD, PROTECCIÓN A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR ENCONTRARME EN ESTADO DE LACTANCIA y se me conceda la Estabilidad Laboral Reforzada mediante la renovación o 5 ampliación de mi contrato Laboral por un periodo igual o superior a la inicial. Se suspendan los efectos de la terminación de mi contrato laboral prevista para el próximo 02 de febrero de 2024. Se ordené su reintegro o reubicación al cargo de SECRETARIA/O, en iguales circunstancias a las que ostento de efectuarse la desvinculación al mismo, y el pago todos los salarios, prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de mi desvinculación hasta cuando sea efectivamente reintegrada, así mismo ordene que se paguen los aportes al sistema general de seguridad social (salud, pensión, riesgos laborales) desde el momento de mi desvinculación hasta cuando se produzca mi reintegro sin condición de continuidad, asimismo, las indemnizaciones que haya lugar a mi favor...”*

#### IV. TRÁMITE PROCESAL

La presente acción de tutela se avocó el día diecinueve (19) de enero de dos mil veinticuatro (2024), por EL JUZGADO OCTAVO (08) DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BARRANQUILLA, ordenó la notificación de las accionadas, a fin de que se pronunciaran sobre los hechos expuestos en el escrito de tutela.

FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE, notificado por el juzgado de primera instancia, no rindió el informe correspondiente solicitado, por lo que se presumirá la veracidad frente a los hechos consignados en el libelo probatorio allegado, que le sean imputados dentro del amparo rogado.

Posterior a ello, en fecha de dos (02) de febrero de dos mil veinticuatro (2024), se profirió fallo de tutela que decidió negar los derechos inculcados de la presente acción, la cual fue impugnada y por reparto correspondió su conocimiento a esta agencia judicial.

#### V. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo proferido el día dos (02) de febrero de dos mil veinticuatro (2024), por EL JUZGADO OCTAVO (08) DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BARRANQUILLA, se decidió negar los derechos conculcados en el recurso de amparo solicitado, en ocasión a que: *“...Pues bien, debe destacarse que aun cuando se encuentra plenamente demostrada en el expediente la existencia del contrato laboral termino fijo suscrito con fecha de inicio el 10 de enero de 2023, el cual fenecía el 15 de diciembre del 2023, también logra evidencia que la actora dio a luz a su hijo Esteban Pereira Lora el día 12 de septiembre de 2023, ,suceso que también informó al Empleador, siendo reconocida la licencia de maternidad por la EPS, desde el día 12 de septiembre de 2023 y con fecha de terminación el día 15 de enero de 2024., demostrándose así el disfrute de la misma. Así mismo, se evidencia que como quiera que el contrató fenecía en principio en vigencia de la licencia de maternidad el empleador prorrogó el contrato de trabajo hasta el día 02 de febrero del 2024., fecha en la cual, ya había culminado la*

*protección especial reforzada, por ser posterior a las 18 semanas de licencia de maternidad cumpliendo las reglas establecidas en la Sentencia SU-070 de 2013 y las modificaciones que introdujo la Sentencia SU-075 de 2018, en la forma en la que se sintetizaron en la Sentencia T-329 de 2022”, siendo vinculante para el Despacho el precedente jurisprudencial analizado, lo que constituye el componente principal para determinar el alcance de la protección laboral a la maternidad., que permita determinar el grado de protección invocado. En efecto, a juicio de ésta agencia judicial y de conformidad a las reglas de protección antes citada, por tratarse de un contrato a término fijo, en el cual la desvinculación se produce con posterioridad al vencimiento del contrato, y habiéndose cancelado la licencia de maternidad, el reintegro al cargo solo procedería en el evento en el cual se demostrará que las causas del contrato laboral no han desaparecido, ejercicio probatorio que no se realizó. A más de lo anterior, debe anotarse que para la fecha en la cual se inició la presente acción constitucional no había fenecido el contrato, el cual termina el día de hoy, según las pruebas arrimadas al plenario, pese a ello, no puede el despacho otorgar el amparo a los derechos fundamentales invocados, al no avizorar la vulneración alegada, pues, precisamente la convocada a juicio en aras de garantizar la estabilidad laboral reforzada de la accionante y los derechos del menor adoptó las medidas pertinentes para lograr que esta disfrutara su licencia de maternidad, informándole de su deber de reintegro el 15 de enero de 2024, con su consecuente renovación hasta el 2 de febrero de los corrientes, efectos contractuales frente a los cuales no puede ésta juzgadora realizar modificación alguna en ésta sede judicial, pues los mismos son ley para las partes, menos aun cuando como se dijo se observa a alegada vulneración. Dado lo anterior no queda otro camino sino negar el amparo constitucional solicitado...”*

## VI. IMPUGNACIÓN

La parte accionante a través de correo electrónico impugnó el fallo referido indicando que: “...En PRIMER LUGAR, la tutela fue presentada directamente por una mujer en estado de lactancia que pretende la protección de su derecho a la estabilidad laboral reforzada. Esto se hace evidente al verificar las pruebas documentales aportadas al plenario, particularmente las que dan cuenta de la prueba de embarazo y los controles prenatales que se llevaron a cabo incluso antes de iniciar la relación contractual, tales como: Historia clínica donde consta el estado de embarazo, parto y licencia de maternidad, Registro civil de mi hijo Esteban Pereira Lora. En este sentido, se entiende la urgencia de proteger los derechos de la suscrita mujer lactante y de su hijo. Y, en SEGUNDO LUGAR, el Juez de tutela no tuvo en cuenta que soy una mujer de bajos recursos económicos, por las siguientes circunstancias: (i) La suscrita accionante recibe de salario quincenal la suma de un millón cuarenta y nueve mil ochocientos ochenta y siete pesos (\$1.049.887), y que se puede corroborar al verificar el recibo de pago de nómina que se aporta con el presente escrito, sin tener en cuenta los aportes de ley. (ii) Debido a que el contrato finalizó, la suscrita actora perdió su única fuente de ingresos, lo que se puede evidenciar en el escrito de tutela el hecho nuevo el cual informé lo siguiente: “(...) tornando en inminente la vulneración de mis derechos fundamentales y los de mi bebe y a su vez haciendo imposible que la suscrita accionante pueda conseguir un empleo digno para la manutención de mi bebe recién nacido”. (iii) Reiterando que la Entidad accionada, no contó con la autorización del Ministerio del Trabajo para la terminación de mi contrato laboral por estar en estado de lactancia, ni siquiera elevó la respetiva petición. Todas estas circunstancias en la que me encontraba al momento de proferir el

*fallo de Primera Instancia, NO fue valorada, ni siquiera estudiadas por el Juez de tutela, situación que raya el Principio de Seguridad jurídica por esta decisión que hoy se cuestiona..."*

## VII. PROBLEMA JURÍDICO

De acuerdo con los antecedentes resumidos anteriormente, corresponde a esta agencia judicial determinar:

¿La entidad accionada FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE ha vulnerado, el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por su condición de madre lactante de la señora MARÍA ALEJANDRA LORA DÍAZ al terminar la relación laboral sin permiso del Ministerio de Trabajo?

¿Se encuentran reunidos los presupuestos jurídicos- facticos para revocar la sentencia proferida por el a-quo?

## VIII. COMPETENCIA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, por ser superior funcional del a-quo, este juzgado resulta competente para conocer de la impugnación al fallo de tutela en referencia.

## IX. NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL

El marco constitucional está conformado por los artículos 02, 13, 44, 48, 56 y 86 de la Constitución Política. Leyes 1122 de 2007 y 100 de 1993, Decretos 2943 de 2013, 1406 de 1999 y 2463 de 2001, Ley 1755 de 2015; Decreto 2591 de 1991; sentencias T-753 de 2006, T-406 de 2005, SU-961 de 1999, T-747 de 2008, T-151 de 2017, T-563 de 2017, SU 040-2018, T- 111 -2023 entre otras, entre otras.

## X. CONSIDERACIONES

La acción de tutela es un mecanismo concebido por la Constitución de 1991 para la protección inmediata de los derechos fundamentales de todas las personas, cuando estos resultaren amenazados o vulnerados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de un particular, con las características previstas en el inciso final del artículo 86 de la Constitución Política la cual constituye una garantía y un mecanismo constitucional de protección, directa, inmediata y efectiva, de los derechos fundamentales.

Para la procedencia de este mecanismo tutelar, es necesario que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial para hacer valer sus derechos, salvo que se ejerza como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

La acción de tutela procede a título subsidiario cuando la protección judicial del derecho fundamental no puede plantearse, de manera idónea y eficaz, a través, de un

medio judicial ordinario y, en este sentido los medios judiciales ordinarios tienen preferencia sobre la acción de tutela. No obstante, la acción de tutela procede como mecanismo transitorio, así exista un medio judicial ordinario, cuando ello sea necesario para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios, será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia atendiendo las circunstancias en que se encuentra la solicitante.

## FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DE LA PROTECCIÓN DE LAS MUJERES EMBARAZADAS.

(Sentencia SU-075 de 2018). Desde sus primeros años, la Corte Constitucional ha reconocido que la protección laboral reforzada de las mujeres durante la gestación y la lactancia es un mandato superior que se deriva principalmente de cuatro fundamentos constitucionales<sup>1</sup>:

(i) **El derecho de las mujeres a recibir una especial protección durante la maternidad<sup>2</sup>**, el cual se encuentra previsto en el artículo 43 de la Constitución. Dicha norma señala expresamente que las mujeres tienen derecho a gozar de especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo y que deben recibir un subsidio alimentario, en caso de desempleo o desamparo<sup>3</sup>. Así, la jurisprudencia constitucional ha destacado que este enunciado implica a su vez dos obligaciones a cargo del Estado: la especial protección de la mujer embarazada y lactante –sin distinción–, y un deber prestacional que consiste en otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada. En este sentido, se trata de una protección general para *todas las mujeres gestantes*<sup>4</sup>.

(ii) **La protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito laboral**, la cual ha sido destacada por esta Corporación en reiteradas oportunidades<sup>5</sup>. El fin de la salvaguarda en este caso es impedir la discriminación que, a raíz del embarazo, pueda sufrir la mujer, específicamente la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión de esa condición o de la lactancia<sup>6</sup>. De este modo, el fuero de

<sup>1</sup> Estos criterios han sido reiterados en varias decisiones de la Corte Constitucional, entre las cuales se encuentran las Sentencias SU-070 de 2013 M.P. Alexei Julio Estrada y C-005 de 2017 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

<sup>2</sup> En relación con este fundamento normativo, es pertinente señalar que la jurisprudencia constitucional ha destacado que esta protección también se deriva de instrumentos internacionales. “Así, la **Declaración Universal de Derechos Humanos** en su artículo 25 señala que “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”, mientras que el artículo 10.2 del **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)**, aprobado por Colombia mediante la Ley 74 de 1968, señala que “se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto”. Por su parte, el artículo 12.2 de la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés)**, señala que “los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario” (Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada).

<sup>3</sup> “**Artículo 43.** La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.”

<sup>4</sup> Sentencia T-238 de 2015. M.P. Martha Victoria SÁCHICA Méndez; Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada.

<sup>5</sup> Ver, entre otras, Sentencias T-221 de 2007 (Humberto Antonio Sierra Porto), T-159 de 2008 (M.P. Mauricio González Cuervo), y T-088 de 2010 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub).

<sup>6</sup> Sentencia C-470 de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero. En esta decisión, la Corte indicó que “sin una protección especial del Estado a la maternidad, la igualdad entre los sexos no sería real y efectiva, y por ende la mujer no podría libremente elegir ser madre, debido a las adversas consecuencias que tal decisión tendría sobre su situación social y laboral”.

maternidad, encuentra también su sustento en la cláusula general de igualdad de la Constitución<sup>7</sup> que proscribe la discriminación por razones de sexo, así como en el ya mencionado artículo 43 Superior, que dispone la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

(iii) **La protección del derecho fundamental al mínimo vital y a la vida** se erige también en un sustento normativo de la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo, como lo ha reiterado este Tribunal<sup>8</sup>. Este derecho, como bien jurídico de máxima relevancia constitucional, implica no solo la protección de la mujer durante la etapa gestacional, sino también se extiende a la protección al ejercicio pleno de la maternidad.

Además, la prohibición de despido por causa o con ocasión del embarazo se encamina a garantizar a la mujer embarazada o lactante un ingreso que permita el goce del derecho al mínimo vital y a la salud, de forma independiente<sup>9</sup>. En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha afirmado que la protección reforzada de la mujer embarazada estaría incompleta si no abarcara también la protección de la maternidad, es decir, a la mujer que ya ha culminado el período de gestación y ha dado a luz. En esa medida, dicho mandato guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia<sup>10</sup>.

(iv) Por último, **la relevancia de la familia en el orden constitucional** es una justificación adicional de la especial protección de la mujer gestante y lactante<sup>11</sup>.

En consecuencia, los fundamentos constitucionales a los cuales se ha aludido cimientan la especial protección que deben recibir las mujeres durante la gestación y la lactancia la cual, en el ámbito laboral, se materializa en el fuero de maternidad, entre otras garantías. No obstante, es preciso resaltar que los cuatro principios que sustentan la garantía del fuero de maternidad se encuentran relacionados de forma inescindible y se han estructurado históricamente a partir de la salvaguarda del derecho a la igualdad de las mujeres en el trabajo<sup>12</sup>.

## PROCEDENCIA DEL FUERO DE MATERNIDAD.

---

<sup>7</sup> **Artículo 13.** *Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real, efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentran en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan”.*

<sup>8</sup> Ver, entre otras, las Sentencias C-005 de 2017 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva); SU-070 de 2013. (M.P. Alexei Julio Estrada); C-470 de 1997 (M.P. Alejandro Martínez Caballero); T-694 de 1996 (M.P. Alejandro Martínez Caballero).

<sup>9</sup> Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada.

<sup>10</sup> Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada.

<sup>11</sup> Sentencia C-005 de 2017. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

<sup>12</sup> Las consideraciones que se exponen a continuación fueron parcialmente retomadas a partir de la Sentencia T-583 de 2017 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado).

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<sup>13</sup>, 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, indicando su procedencia **cuando se demuestre**, sin ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente<sup>14</sup>:

- (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<sup>15</sup>.*

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.

## CASO OBJETO DE ESTUDIO

Descendiendo al caso *sub examine*, se tiene que la señora MARÍA ALEJANDRA LORA DÍAZ, en nombre propio, hace uso del presente trámite constitucional de la referencia, por la presunta vulneración de su derecho fundamental a la estabilidad reforzada por su condición de madre lactante contra FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE.

Lo anterior, en ocasión a que indica que la accionada terminó la relación laboral con la accionante, sin tener en cuenta su condición de madre lactante, el despido, a todas luces, vulneró los derechos fundamentales de la ciudadana peticionaria.

<sup>13</sup> Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada.

<sup>14</sup> Sentencia T-350 de 2016. M.P. María Victoria Calle Correa; Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada; Sentencia T-1000 de 2010. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

<sup>15</sup> Sentencia T-102 de 2016. M.P. María Victoria Calle Correa; Sentencia T-238 de 2015. M.P. Martha Victoria Sáchica Méndez; Sentencia T-148 de 2014. M.P. Mauricio González Cuervo; Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada.

La accionada, FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE, no aportó contestación alguna dentro del trámite de la acción constitucional, sin embargo, analizado el libelo probatorio aportado se entra a estudiar el expediente digital.

Pues bien, debe destacarse aun cuando *el a quo* lo indica, que se encuentra plenamente demostrada en el expediente la existencia del contrato laboral término fijo suscrito con fecha de inicio el 10 de enero de 2023, el cual fenecía el 15 de diciembre del 2023, también logra evidencia que la actora dio a luz a su hijo Esteban Pereira Lora el día 12 de septiembre de 2023, suceso que informó al empleador, siendo reconocida la licencia de maternidad por la EPS, desde el día 12 de septiembre de 2023 y con fecha de terminación el día 15 de enero de 2024, demostrándose así el disfrute de la misma.

Concuerda esta célula judicial, con el Juzgado de primera instancia, que el contrato fenecía en principio, en vigencia de la licencia de maternidad, y el empleador prorrogó el contrato de trabajo hasta el día 02 de febrero del 2024, fecha en la cual, ya había culminado la protección especial reforzada, por ser posterior a las 18 semanas de licencia de maternidad cumpliendo las reglas establecidas en la Sentencia SU-070 de 2013 y las modificaciones que introdujo la Sentencia SU-075 de 2018, en la forma en la que se sintetizaron en la sentencia T-329 de 2022 y T- 119-2023, siendo vinculante para el Despacho el precedente jurisprudencial analizado, lo que constituye el componente principal para determinar el alcance de la protección laboral a la maternidad, que permita determinar el grado de protección invocado.

La entidad accionada en aras de garantizar la estabilidad laboral reforzada de la accionante y los derechos del menor adoptó las medidas pertinentes para lograr que esta disfrutara su licencia de maternidad, informándole de su reintegro el 15 de enero de 2024, con su consecuente renovación hasta el 2 de febrero de los corrientes, efectos contractuales donde los mismos son ley para las partes.

De lo expuesto hasta ahora, da cuenta el despacho que la inconformidad que hoy se dirime, radica en la solicitud de reintegro, en un cargo de igual o mejor remuneración al que desempeñaba y el pago de los salarios dejados de percibir desde el momento de su desvinculación laboral.

De conformidad con el asunto jurídico antes planteado, lo primero que se examinará es si la presente acción de tutela resulta procedente para solicitar el reintegro de la trabajadora a la entidad accionada, teniendo en cuenta que la tutela está caracterizada por ser esencialmente subsidiaria, es decir, su procedencia está sujeta a la verificación previa de la no existencia de otros medios de defensa o a que ante su existencia, éstos no sean lo suficientemente eficaces para la protección inmediata de los derechos fundamentales de los asociados, por lo que impide que el juez de tutela asuma una competencia que, para este tipo de pretensión, corresponde a la justicia laboral ordinaria.

En el caso de marras, la accionante MARÍA ALEJANDRA LORA DÍAZ, no han demostrado el perjuicio irremediable que la entidad accionada podría estar causándole

con ocasión de la terminación de la relación laboral con estos, por lo que puede invocar la protección de sus derechos, a través de otro medio dispuesto para ello, siendo la tutela del orden constitucional.

No obstante, la acción de tutela sería procedente si la parte actora hubiera demostrado que el proceso le causa, de manera individual y concreta, un daño específico y determinado, sobre un derecho fundamental y siempre que quedara claro que tal daño sólo puede ser evitado a través de la tutela. Esto, sin embargo, no resulta demostrado en el expediente. En efecto, la parte actora se limita a realizar consideraciones generales sobre los vicios que a su juicio tiene el despido de la entidad, y sobre como tales vicios pueden afectar los derechos a la igualdad y el mínimo vital.

Empero, no se detiene a demostrar específicamente porque tales vicios la afectan concretamente a ella y comprometen hasta tal punto sus derechos fundamentales que la tutela resulta verdaderamente urgente.

De este modo se puede concluir que la parte accionante, así como lo indicó el juzgado de primera instancia, con el cual concuerda esta célula judicial, no aportó al proceso la certera demostración que los mecanismos ordinarios de defensa no son idóneos ni eficaces para garantizar la protección de sus derechos presuntamente vulnerados o amenazados, ni siquiera, ha desplegado las acciones tendientes a su consecución por las vías ordinarias, teniendo en cuenta que la acción de tutela por ser un mecanismo residual de protección de derechos fundamentales, no puede desplazar las vías ordinarias dispuestas por el legislador, cuando la desvinculación acaeció después de la semana 18 posterior al parto.

En síntesis, la jurisprudencia constitucional colombiana ha dilucidado sobre el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada es una manifestación del principio de especial protección y asistencia de las mujeres gestantes y lactantes en el ámbito laboral. Este derecho otorga una protección cualificada que tiene por objeto impedir que el empleador despidiera, termine o no renueve el contrato laboral de estas trabajadoras debido a su estado de gestación o lactancia. El contenido de este derecho varía dependiendo del estado en el que se encuentre la mujer. *Primero*, durante el período de *embarazo*, exige que el empleador solicite autorización al Ministerio del Trabajo para desvincular a la trabajadora. *Segundo*, impide que el empleador termine el vínculo laboral en el período de licencia de maternidad. El incumplimiento de esta prohibición implica la ineficacia del despido. *Tercero*, en virtud de este derecho, los despidos que ocurran en el período de gestación o dentro de las 18 semanas posteriores al parto, es decir, dentro de las primeras 18 semanas del período de lactancia, se presumen discriminatorios. Por último (cuarto), prohíbe que, luego del período anterior y hasta el sexto mes del período de lactancia, el empleador termine el vínculo laboral en razón de tal circunstancia.

Así las cosas, la solicitud de reintegro que formula la accionante, no resulta procedente por esta vía constitucional y que él deberá acudir a la justicia ordinaria laboral, si mantiene su pretensión en ese sentido, para que allá se determine si hay lugar a tal reintegro.

Así las cosas, se confirmará el proveído impugnado teniendo en cuenta que el presente caso, quedo evidenciada la no vulneración de los derechos de la señora MARÍA ALEJANDRA LORA DÍAZ, por parte de su empleador.

#### XI. RESUMEN O CONCLUSIÓN

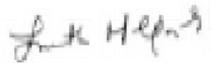
Habida cuenta de los hechos y argumentaciones esbozadas anteriormente, se procederá el juzgado a confirmar la sentencia proferida en primera instancia, en consideración a que quedó evidenciada que no existe vulneración de los derechos de la señora MARÍA ALEJANDRA LORA DÍAZ, por parte del que era su empleador.

Por lo expuesto, el Juzgado Tercero Civil del Circuito Mixto de Barranquilla, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

#### XII RESUELVE

1. CONFIRMAR el fallo de tutela de fecha dos (02) de febrero de dos mil veinticuatro (2024), proferido por EL JUZGADO OCTAVO (08) DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BARRANQUILLA, dentro de la acción de tutela instaurada por la señora MARÍA ALEJANDRA LORA DÍAZ CC 1.221.973.127, en nombre propio, en contra de FUNDACIÓN UNIVERSIDAD DEL NORTE, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de este proveído.
2. NOTIFÍQUESE esta providencia por el medio más expedito, es decir, por medio del correo electrónico ccto03ba@cendoj.ramajudicial.gov.co.
3. Envíese a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



LINETH MARGARITA CORZO COBA  
JUEZA