



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00498-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: LUZ ELENA COVO CHIMA C.C. 1.072.256.903

Accionado: MHF CONSTRUARK S.A.S. NIT 900.635.833-9

Agosto cuatro (4) de Dos Mil Veintidós (2022).

INTROITO:

No observándose causal que invalide lo actuado, procede el Despacho a resolver lo que en derecho corresponde sobre la Acción de Tutela presentada **LUZ ELENA COVO CHIMA** actuando en nombre propio contra **MHF CONSTRUARK** por la presunta vulneración de los derechos fundamentales **AL MÍNIMO VITAL, A LA FAMILIA, A LA VIDA DEL MENOR QUE ESTÁ POR NACER, AL LIBRE DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD, A LA IGUALDAD, AL TRABAJO Y A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LA MUJER EMBARAZADA, A LA SALUD, A LA SEGURIDAD SOCIAL**

ANTECEDENTES / HECHOS / PRETENSIONES:

- 1.** *El día 17 de mayo del año 2022 suscribí contrato de OBRA O LABOR con la empresa MHF CONSTRUARK S.A.S los siguientes contratos:*
 - a.** *Jornada de Trabajo:*
 - *Lunes a viernes de forma Presencial de 7:30 Am - 5:00 Pm.*
 - *Sábados de forma Remota de 8:00 Am - 1:30 Pm, conforme a lo estipulado en el contrato laboral por el empleador amparado en la Ley 2191 del año 2022.*
 - b.** *Cargo: Residente de Obra Civil.*
 - c.** *Salario: 2.600.000 mensual.*
- 2.** *Mi labor era supervisada por la señora Angela Barrera quien era la directora del “Proyecto BDR BRR” ubicado en la ciudad de barranquilla.*
- 3.** *Que durante la vigencia del contrato citado quedé en estado de gravidez, por consiguiente, en fecha 29 de junio de 2022 notifiqué mediante correo electrónico al área de recursos humanos de la empresa MHF CONSTRUARK S.A.S mi condición de embarazo aportando como anexos resultado de prueba de embarazo y ecografía que demuestra que tengo 6 semanas de gestación. No obstante, el empleador en fecha 8 de julio de 2022 me notificó a través de correo electrónico la finalización del vínculo laboral dejando percibir claramente una discriminación laboral, motivo por el cual me negué a aceptar dicha finalización por la vulneración tajante de mis derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada y mi derecho al mínimo vital.*
- 4.** *En fecha 8 de julio de 2022 mediante correo electrónico enviado por la empresa MHF CONSTRUARKS.A.S recibí respuesta a mi comunicado de fecha 29 de junio por medio del cual informaba mi estado de embarazo, cuya respuesta fue evasiva dado a que la empresa se limitó a indicar que el tipo y modalidad del contrato celebrado era de obra labor y que el mismo ya había finalizado, por ende no procede la ubicación ni la garantía de un nuevo contrato por no contar con proyectos en ejecución en barranquilla ni en otra ciudad que permitan reubicarla en un cargo similar.*
- 5.** *Aunado lo expuesto procedí a dar respuesta el mismo día al correo electrónico enviado por la empresa MHF CONSTRUARK S.A.S mencionando todo el sustento legal que garantiza mis derechos fundamentales al MÍNIMO VITAL, A LA FAMILIA, A LA VIDA DEL MENOR QUE ESTÁ POR NACER, AL LIBRE DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD, A LA IGUALDAD, AL TRABAJO Y A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LA MUJER EMBARAZADA, A LA SALUD, A*



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00498-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: LUZ ELENA COVO CHIMA C.C. 1.072.256.903

Accionado: MHF CONSTRUARK S.A.S. NIT 900.635.833-9

LA SEGURIDAD SOCIAL. Sin embargo, hasta el momento no se me ha brindado una solución que salvaguarde los derechos fundamentales vulnerados con la desvinculación laboral.

6. *La finalización de mi contrato laboral, ha generado una AFECTACIÓN GRAVISIMA a mi derecho al MÍNIMO VITAL, toda vez que esta fuente de ingreso era mi único sustento.*
7. *Cabe resaltar que la empresa la empresa MHF CONSTRUARK S.A.S no acudió ante el inspector del trabajo para solicitar la autorización de finalización del contrato laboral, ya que está en cabeza del inspector del trabajo determinar si subsistían o no las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral, para decidir si era procedente la finalización o si el mismo debía extenderse durante el periodo de embarazo y lactancia. Es de notar que el actuar de la empresa la empresa MHF CONSTRUARK S.A.S está vulnerando mis derechos fundamentales a la SEGURIDAD SOCIAL, y al MINIMO VITAL.*
8. *Actualmente me encuentro sin trabajo y condición de embarazo, esperando que la empresa MHF CONSTRUARK S.A.S respete mis derechos fundamentales al MÍNIMO VITAL, A LA FAMILIA, A LA VIDA DEL MENOR
QUE ESTÁ POR NACER, AL LIBRE DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD, A LA IGUALDAD, AL TRABAJO Y A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LA MUJER EMBARAZADA, A LA SALUD, A LA SEGURIDAD SOCIAL, y proceda a ordenar la renovación de mi contrato laboral en el cargo que venía desempeñando o en otro cargo similar con las mismas condiciones, cabe precisar que en concordancia con la ley 2191 de 2022 ya he laborado de forma remota de acuerdo a lo estipulado en el contrato laboral por el empleador, por tal motivo puedo seguir laborando bajo la misma modalidad en cualquier proyecto que esté realizando la empresa MHF CONSTRUARKS.A.S en la ciudad de barranquilla o en otra ciudad de Colombia.*

PETICIONES

1. *Se ordene a la empresa MHF CONSTRUARK S.A.S proceder a RENOVAR el contrato de trabajo con mi patrocinada, con el fin de evitar que se sigan vulnerando mis derechos fundamentales al MÍNIMO VITAL, A LA FAMILIA, A LA VIDA DEL MENOR QUE ESTÁ POR NACER, AL LIBRE DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD, A LA IGUALDAD, AL TRABAJO Y A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LA MUJER EMBARAZADA, A LA SALUD, A LA SEGURIDAD SOCIAL.*
2. *Solicito respetuosamente a su señoría proceder a tutelar los derechos fundamentales MÍNIMO VITAL, A LA FAMILIA, A LA VIDA DEL MENOR QUE ESTÁ POR NACER, AL LIBRE DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD, A LA IGUALDAD, AL TRABAJO Y A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LA MUJER EMBARAZADA, A LA SALUD, A LA SEGURIDAD SOCIAL, de conformidad con los hechos expuestos y con base a los argumentos planteados.*
3. *Se ordene a la empresa MHF CONSTRUARK S.A.S proceder al pago de mis prestaciones sociales, salarios, y pagos a la seguridad social dejados de cancelar hasta la fecha en que se haga efectivo la renovación de mi nuevo contrato.*
4. *Se proceda a ordenar el Reintegro en el cargo que venía desempeñando en la ciudad de barranquilla o en otro cargo similar, bajo la misma modalidad y condiciones, en cualquier proyecto de otra ciudad que esté realizando la empresa MHF CONSTRUCTUARK S.A.S dentro*

Carrera 21 Calle 20 Esquina Palacio de Justicia

Telefax: 3885005 EXT. 4033

www.ramajudicial.gov.co

E-mail: j04prcsoledad@cendoj.ramajudicial.gov

Soledad – Atlántico. Colombia





CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00498-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: LUZ ELENA COVO CHIMA C.C. 1.072.256.903

Accionado: MHF CONSTRUARK S.A.S. NIT 900.635.833-9

de Colombia, de conformidad con la ley 2191 de 2022 la cual me ha permitido laborar de forma remota de acuerdo a lo estipulado en el contrato laboral por el empleador.

5. *Se me conceda y se sirva tutelar el DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL DE MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO.*
6. *Se conceda como medida provisional salvaguarda los derechos fundamentales citados y se proceda a afiliarme al sistema de la seguridad social, y al pago de mi salario para garantizar mi derecho al mínimo vital.*

ACTUACIONES PROCESALES

Mediante auto de fecha, 13 de julio de 2022 se procedió a ADMITIR la presente acción constitucional y ordenar oficiar al parte accionado **MHF CONSTRUARK S.A.S.** para que dentro del plazo de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir del recibido del oficio alleguen por DUPLICADO el informe respectivo a fin de que rinda informa a los hechos expuestos.

En auto de la misma fecha se ordenó vincular a la entidad MUTUAL SER EPS y se negó la medida provisional elevada por la accionante.

El accionado, MHF CONSTRUARK S.A.S., 18 de julio de 2022, contesto a los hechos lo siguiente:

“JENNY LORENA RODRÍGUEZ CUENTA, identificada con C. C. No 1.032.376.575 expedida en Bogotá D.C., actuando en calidad de representante legal de la entidad MHF CONSTRUARK S.A.S., sociedad identificada con el NIT 900.635.833-9, encontrándome dentro del término judicial otorgado por su señoría, me permito dar respuesta a la acción de tutela interpuesta por la señora LUZ ELENA COVO CHIMA, con ocasión del auto de fecha 13 de julio de 2022 dictado por su despacho, en el cual, se dispuso:

“ADMITIR la presente acción de tutela instaurada por la LUZ ELENA COVO CHIMA identificada con C.C. No. 1.072.256.903 actuando en nombre propio, contra MHF CONSTRUARK por la presunta vulneración de los derechos fundamentales MÍNIMO VITAL, A LA FAMILIA, A LA VIDA DEL MENOR QUE ESTÁ POR NACER, AL LIBRE DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD, A LA IGUALDAD, AL TRABAJO Y A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LA MUJER EMBARAZADA, A LA SALUD, A LA SEGURIDAD SOCIAL

2. OFICIAR: a la MHF CONSTRUARK a fin de que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir del recibo de la presente comunicación, se sirva a rendir un informe detallado conforme a los hechos expuestos en sede tutelar. Para tal efecto, se comunica a que la actora notifique a la entidad a través de correo electrónico y allegue constancia a este Despacho de la notificación...”

FRENTE A LOS HECHOS REFERENCIADOS EN LA ACCIÓN DE TUTELA

1. *ES CIERTA PARCIALMENTE la información indicada por la accionante en el primer hecho, siendo CIERTO lo indicado respecto al tipo de contratación -obra o labor-, el horario laboral, el cargo para el cual fue contratada y el salario devengado; sin embargo, frente a dicha información es necesario aclarar por una parte que, el contrato de obra o labor suscrito entre las partes estaba delimitado a la ejecución y entrega del Proyecto de construcción denominado “BDR BRR” tal y como se evidencia en el contrato laboral aportado como prueba por la parte actora y así mismo indicar que, dentro del mencionado horario laboral, la trabajadora contaba con una hora de almuerzo, y por otra parte, dejar la salvedad respecto a que, NO ES CIERTO que el horario de trabajo establecido a la actora*

Carrera 21 Calle 20 Esquina Palacio de Justicia

Telefax: 3885005 EXT. 4033

www.ramajudicial.gov.co

E-mail: j04prcsoledad@cendoj.ramajudicial.gov

Soledad – Atlántico. Colombia



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00498-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: LUZ ELENA COVO CHIMA C.C. 1.072.256.903

Accionado: MHF CONSTRUARK S.A.S. NIT 900.635.833-9

en el contrato laboral, se encontrase amparado o fundamentado en la Ley 2191 del año 2022, sino que dicho vínculo laboral, se estableció con base en todas las disposiciones contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo Colombiano y demás normas concordantes respecto a la regulación de contratos de trabajo; incluida entre dicha normatividad, la mencionada Ley 2191 del año 2022, normas a las cuales la entidad a la que represento, da total aplicación y cumplimiento.

2. *ES CIERTO.*

3. *ES CIERTO PARCIALMENTE, frente a ello dejando la claridad respecto a lo siguiente:*

- a. *NO ME CONSTA que, la accionante haya adquirido su estado de gravidez en vigencia de la relación laboral sostenida entre esta y la entidad MHF CONSTRUARK SAS, esto bajo el entendido que, en la ecografía realizada a la señora LUZ ELENA COVO CHIMA en fecha 29 de junio de 2022, y aportada por la actora como prueba de su embarazo, se evidencia que la edad gestacional plasmada, corresponde a 6 semanas y dos días de embarazo, término que contado de manera retroactiva en el tiempo, daría como data de concepción justamente el día en que la accionante suscribió el contrato de trabajo; sin embargo, la información que arroja una ecografía respecto a la edad gestacional, puede ser arrojar datos no tan exactos o fiables en embarazos de tan corto tiempo de gestación, por lo que habría la posibilidad que la actora hubiese adquirido su estado de embarazo, con anterioridad a la vigencia del contrato laboral suscrito con la accionada.*
- b. *ES CIERTA la información plasmada referente a que el estado de embarazo fue notificado por la señora LUZ ELENA COVO CHIMA a la entidad empleadora el día 29 de junio de 2022 aportando como prueba de ello, una fotografía de una prueba de embarazo de orina y una ecografía con registro de sus datos de identificación.*
- c. *NO ES CIERTO que la entidad accionada haya realizado una terminación del contrato laboral de la accionante por motivos de discriminación laboral en razón a su estado de embarazo, como erradamente y de mala fe lo expresa la actora en el escrito de tutela, lo anterior teniendo de presente que, si bien es cierto la entidad MHF CONSTRUARK SAS notificó a la señora LUZ ELENA COVO CHIMA la terminación de su contrato laboral el día 08 de julio de 2022, dicha finalización del vínculo laboral suscrito entre las partes, obedeció a la culminación y entrega de la obra o labor para la que fue contratada la accionante en su calidad de Residente de Obra del proyecto de construcción denominado "BDR BRR", afirmación respecto a la cual es necesario realizar las siguientes precisiones:*

- *En fecha 25 de junio de 2022, la entidad MHF CONSTRUARK SAS envío a todos los colaboradores del mencionado proyecto de construcción un correo electrónico, informándoles acerca de la proximidad de terminación de la obra labor contratada para ejecución y entrega del proyecto de construcción "BDR BRR", correo en el cual, además, solicitaba diligenciar no solo a la accionante, sino a todos los trabajadores de dicho proyecto, el acta de entrega de cargo y puesto de trabajo. Se aporta copia del mencionado correo electrónico como prueba de lo aquí indicado.*
- *De acuerdo a lo anterior, se evidencia que, la entidad accionada informó a sus colaboradores activos para dicho proyecto de construcción, incluida la señora LUZ ELENA COVO CHIMA, que la obra de construcción de la cual se derivaron sus contratos laborales se encontraba próxima a terminación, información que fue enviada con 03 días de anterioridad a la notificación que realizó la actora a su empleador de su estado de embarazo; es decir que, la actora fue notificada y tenía conocimiento de la terminación de la obra o labor contratada, incluso desde días antes a que esta pusiera en conocimiento del empleador su estado de gravidez, lo que demuestra claramente que, la terminación del contrato laboral de la accionante, carece de relación alguna con su estado de embarazo, sino que obedece a la culminación y entrega de la obra de construcción para la cual había sido contratada.*



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00498-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: LUZ ELENA COVO CHIMA C.C. 1.072.256.903

Accionado: MHF CONSTRUARK S.A.S. NIT 900.635.833-9

- Adicional a lo anterior, se debe tener en cuenta por parte del despacho que, si bien es cierto, el vínculo laboral de la accionante estuvo contractualmente vigente hasta el día 08 de julio de 2022, es necesario resaltar que, posterior al 25 de junio de 2022, fecha en la cual se envió el “acta de entrega de cargo y puesto de trabajo”, a la actora y a los demás trabajadores de dicha obra de construcción; la accionante no tuvo que cumplir en su totalidad los horarios laborales establecidos ni ejecutar la totalidad de funciones que normalmente tenía asignadas, puesto que, en el periodo comprendido entre el 25 de junio de 2022 (fecha de requerimiento de acta de entrega de cargo y puesto a los trabajadores) y el 08 de julio del mismo año (fecha de terminación formal el vínculo contractual), solo se realizaron algunos ajustes a la obra de construcción en comento, siendo importante mencionar que, dicha obra de construcción fue entregada formalmente al contratante usuario final, el día 30 de junio de 2022, tal y como se evidencia en el acta de vecindad que se aporta como prueba.
 - Lo anterior, podría interpretarse como una terminación no formal, pero si tácita del contrato de obra o labor suscrito por la accionante a partir del 25 de junio de 2022, ello bajo el entendido que, para el periodo comprendido entre el 25 de junio de 2022 y el 08 de julio de 2002, no se estaría en presencia de dos de los tres elementos constitutivos del contrato de trabajo, esto es, la subordinación y la prestación personal del servicio.
 - En ese orden de ideas, y de acogerse por el despacho la teoría de terminación del contrato de obra o labor desde el día 25 de junio de 2022, fecha en la cual se requirió por parte del empleador a los trabajadores de dicha obra diligenciar y suscribir el acta de entrega de cargo y puesto de trabajo, se tendría entonces que, si bien es cierto se configura el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la actora por fuerro de maternidad, el alcance de la protección judicial derivada de dicho fero, no debería concederse de forma absoluta, puesto que, de una parte, la terminación del contrato obedeció a la finalización de la obra o labor contratada; y de otra arte, para la fecha de terminación tácita y material del contrato de trabajo, (25 de junio de 2022), la entidad empleadora no tenía conocimiento del estado de embarazo de la actora. En ese orden de ideas, dicha protección derivada del fero de maternidad debería limitarse al reconocimiento y pago de las cotizaciones respectivas a seguridad social, después de la cesación del contrato laboral y hasta el momento en que la accionante acceda a la prestación económica de la licencia de maternidad.
4. **NO ES CIERTO**, toda vez que, la respuesta brindada por la accionada a la actora no fue una respuesta evasiva, puesto que como bien lo menciona la accionante en este hecho, la entidad MHF CONSTRUARK SAS le informó como respuesta a su notificación de encontrarse en embarazo que, debido al tipo y modalidad de contrato que se celebró con ella, que era de obra – labor, y teniendo en cuenta que en este tipo de contrato, se considera una causal objetiva de terminación del vínculo laboral, la finalización de la obra o labor contratada; y habida cuenta que, el proyecto ya se había finalizado y entregado, no era posible la ubicación ni la garantía de un nuevo contrato, dado que en el momento la empresa no tenía la posibilidad de reubicarla en algún cargo similar, y que, en la actualidad, MHF no cuenta con proyectos en ejecución ni en Barranquilla ni en otra ciudad, en donde pudiese ubicarla.

Frente a lo anterior, es preciso recordar el criterio jurisprudencial de la honorable Corte Constitucional, en sentencias como la SU-075 de 2018, respecto a que, el grado de protección y el alcance del fero de estabilidad laboral reforzada por maternidad, depende de varias circunstancias, entre ellas, el conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador y de la modalidad contractual de la relación laboral sostenida; indicando puntualmente frente a los contratos de obra o labor que, en este tipo de contratos, si la desvinculación ocurre una vez vencido el plazo de la obra o labor, alegando como una justa causa de terminación el vencimiento del plazo pactado, el empleador debe acudir antes de dicho vencimiento ante el inspector del trabajo, para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral; ahora bien, si el empleador no acude ante el inspector del trabajo; el juez de

Carrera 21 Calle 20 Esquina Palacio de Justicia

Telefax: 3885005 EXT. 4033

www.ramajudicial.gov.co

E-mail: j04prpcsoledad@cendoj.ramajudicial.gov

Soledad – Atlántico. Colombia



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00498-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: LUZ ELENA COVO CHIMA C.C. 1.072.256.903

Accionado: MHF CONSTRUARK S.A.S. NIT 900.635.833-9

tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el período de gestación, y la renovación del contrato o el reintegro laboral, solo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen.

Así las cosas, aplicando el criterio de la Corte Constitucional al presente caso, se tiene que, en primer lugar, el empleador dio el aviso de terminación de la obra o labor contratada a la accionante, previamente a la notificación por parte de esta de su estado de gestación; y en segundo lugar que, la terminación del contrato laboral no obedeció al estado de embarazo de la accionante, sino, a la terminación de la obra o labor contratada sin que de ninguna manera se pudiese predicar que, persisten o permanecen las causas que originaron dicho contrato de obra labor.

5. *ES PARCIALMENTE CIERTO, siendo CIERTO que la accionante remitió a la entidad accionada un nuevo comunicado en la fecha indicada, solicitando la protección de estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad; sin embargo, NO ES CIERTO que, exista una vulneración de los derechos fundamentales indicados por la accionante en su escrito de tutela, toda vez que, tal y como fue expuesto en el hecho anterior, teniendo en cuenta el actual criterio de la Corte Constitucional, en los casos donde la vinculación laboral sea mediante un contrato de obra o labor, la culminación de dicha obra o labor contratada, se considera una justa causa para la terminación del contrato laboral y por ende, la protección del fuero de maternidad deberá limitarse al reconocimiento y pago de los aportes al sistema de seguridad social, para que de esta manera, se garantice a la mujer gestante el cubrimiento en contingencias de salud y se asegure a esta, la causación del derecho para disfrutar del pago de la licencia de maternidad.*
6. *NO ES CIERTO que la terminación del contrato laboral suscrito por la accionante, ocasione una afectación sobreviniente o imprevisible a su mínimo vital, puesto que, desde el momento de la contratación, la accionante tenía claro que, su contrato de trabajo finalizaría una vez se culminara la obra de construcción para la cual había sido contratada, por ende, dejando de lado momentáneamente el actual estado de embarazo de la actora, se resalta que, la accionante tenía pleno conocimiento respecto a la cesación en el pago de los recursos derivados de dicho contrato, una vez se materializara la culminación de la obra de construcción mencionada, sin opción a renovación o ampliación de la vigencia contractual por lo que no estaríamos en presencia de la configuración de un perjuicio irremediable, puesto que, con la finalización y entrega de la obra, en cualquier caso, se entendería agotado el objeto contractual.*
7. *ES PARCIALMENTE CIERTO, esto bajo el entendido que, si bien ES CIERTO la entidad accionada no acudió al Ministerio de Trabajo para solicitar el levantamiento del fuero de estabilidad laboral reforzada por maternidad; NO ES CIERTO que dicha omisión haya obedecido a un actuar de mala fe de la entidad empleadora, siendo la realidad del caso que, dicha omisión obedeció a un desconocimiento de la normatividad correspondiente, y a un error de interpretación de dicha norma, bajo el cual la entidad accionada actuó de buena fe y bajo el total y completo convencimiento de que no era necesario acudir ante un inspector de trabajo para solicitar un permiso para terminación de contrato, sino que, debido al tipo de contratación por obra o labor, el contrato laboral se entendía terminado con la culminación de la obra o labor contratada, y que por ende, a la accionada no le aplicaba la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad. Adicional a lo anterior, se tiene que, estando demostrado que la terminación del vínculo laboral se debió únicamente a la finalización de la obra o labor contratada y no al estado de embarazo de la accionante, se encontraría entonces desvirtuada la presunción de terminación del contrato laboral por motivo del embarazo de la accionante, aun cuando por desconocimiento de la norma, el empleador no hubiese acudido a la solicitud de levantamiento de fuero de maternidad ante un inspector de trabajo.*



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00498-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: LUZ ELENA COVO CHIMA C.C. 1.072.256.903

Accionado: MHF CONSTRUARK S.A.S. NIT 900.635.833-9

8. *NO ES CIERTO que la entidad accionada se encuentre ejerciendo algún tipo de vulneración a los derechos fundamentales mencionados por la accionante, tal y como fue sustentado y demostrado en la respuesta a cada uno de los hechos indicados en la acción de tutela; frente a ello siendo pertinente reiterar que, según el criterio jurisprudencial de la Honorable Corte Constitucional, en los casos donde la vinculación laboral se realiza mediante contrato de obra o labor y se encuentra probado que la terminación del mismo obedece a la culminación de la obra o labor contratada y no se cuenta con la posibilidad de recontratar o reubicar a la mujer gestante, como ocurre en el presente caso, puesto que la entidad accionada no cuenta con ningún proyecto de construcción adjudicado en la actualidad en Barranquilla ni en ninguna otra ciudad, en donde pueda asegurar la continuidad del contrato laboral de la accionante, la protección judicial derivada del feroe de estabilidad laboral reforzada por maternidad, se limitará únicamente a ordenar el pago de los aportes al sistema de seguridad social, para asegurar con ello la salvaguarda del derecho a la salud de la Madre gestante y de su hijo; y el cumplimiento de los requisitos de cotización al sistema de seguridad social, para que la mujer en estado de embarazo pueda disfrutar de la correspondiente licencia de maternidad.*

FRENTE A LAS PRETENSIONES SOLICITADAS POR LA ACTORA

1. *ME OPONGO a la declaratoria y condena de cualquier tipo de renovación contractual o reintegro laboral a favor de la accionante; lo anterior teniendo en cuenta que, como ya fue manifestado y sustentado ampliamente, según el criterio jurisprudencial de la Honorable Corte Constitucional, en aquellas relaciones laborales cuya vinculación se realice mediante contrato de obra o labor y se demuestre que la terminación del mismo no fue con ocasión al estado de gravidez de la trabajadora, sino por la culminación de la obra o labor contratada; y que además se logre probar que la entidad empleadora no tiene la capacidad o posibilidad de reubicar a la mujer gestante; el juez de tutela NO deberá ordenar el reintegro ni continuidad del contrato laboral, así como tampoco deberá ordenar el pago de salarios ni prestaciones laborales; sino que, deberá limitar el alcance de la protección constitucional, al pago de los aportes al sistema de seguridad social a favor de la mujer en estado de embarazo.*
2. *ME OPONGO a la declaratoria y condena de cualquier tipo de renovación contractual o reintegro laboral a favor de la accionante; lo anterior teniendo en cuenta que, como ya fue manifestado y sustentado ampliamente, según el criterio jurisprudencial de la Honorable Corte Constitucional, en aquellas relaciones laborales cuya vinculación se realice mediante contrato de obra o labor y se demuestre que la terminación del mismo no fue con ocasión al estado de gravidez de la trabajadora, sino por la culminación de la obra o labor contratada; y que además se logre probar que la entidad empleadora no tiene la capacidad o posibilidad de reubicar a la mujer gestante; el juez de tutela NO deberá ordenar el reintegro ni continuidad del contrato laboral, así como tampoco deberá ordenar el pago de salarios ni prestaciones laborales; sino que, deberá limitar el alcance de la protección constitucional, al pago de los aportes al sistema de seguridad social a favor de la mujer en estado de embarazo.*
3. *ME OPONGO a la declaratoria y condena de cualquier tipo de renovación contractual o reintegro laboral a favor de la accionante; lo anterior teniendo en cuenta que, como ya fue manifestado y sustentado ampliamente, según el criterio jurisprudencial de la Honorable Corte Constitucional, en aquellas relaciones laborales cuya vinculación se realice mediante contrato de obra o labor y se demuestre que la terminación del mismo no fue con ocasión al estado de gravidez de la trabajadora, sino por la culminación de la obra o labor contratada; y que además se logre probar que la entidad empleadora no tiene la capacidad o posibilidad de reubicar a la mujer gestante; el juez de tutela NO deberá ordenar el reintegro ni continuidad del contrato laboral, así como tampoco deberá ordenar el pago de salarios ni prestaciones*



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00498-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: LUZ ELENA COVO CHIMA C.C. 1.072.256.903

Accionado: MHF CONSTRUARK S.A.S. NIT 900.635.833-9

laborales; sino que, deberá limitar el alcance de la protección constitucional, al pago de los aportes al sistema de seguridad social a favor de la mujer en estado de embarazo.

4. *ME OPONGO a la declaratoria y condena de cualquier tipo de renovación contractual o reintegro laboral a favor de la accionante; lo anterior teniendo en cuenta que, como ya fue manifestado y sustentado ampliamente, según el criterio jurisprudencial de la Honorable Corte Constitucional, en aquellas relaciones laborales cuya vinculación se realice mediante contrato de obra o labor y se demuestre que la terminación del mismo no fue con ocasión al estado de gravidez de la trabajadora, sino por la culminación de la obra o labor contratada; y que además se logre probar que la entidad empleadora no tiene la capacidad o posibilidad de reubicar a la mujer gestante; el juez de tutela NO deberá ordenar el reintegro ni continuidad del contrato laboral, así como tampoco deberá ordenar el pago de salarios ni prestaciones laborales; sino que, deberá limitar el alcance de la protección constitucional, al pago de los aportes al sistema de seguridad social a favor de la mujer en estado de embarazo, siendo necesario recalcar que, en la actualidad la entidad accionada no se encuentra ejecutando ningún proyecto de obra de construcción ni cuenta con algún proyecto futuro adjudicado en Barranquilla ni en ninguna otra ciudad, en el cual fuese posible reubicar a la accionante, situación para la cual, se aporta como medio de prueba certificación de fe pública expedida por la contadora de la compañía accionada.*
5. *ME ATENGO A LA DECISIÓN TOMADA POR EL DESPACHO frente a la declaratoria de estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad; sin embargo en caso de encontrarse probada la misma, solicito a su señoría, se sirva limitar el alcance de la protección jurídica derivada de dicho fuero por maternidad, al pago de los aportes de seguridad social a favor de la accionante, para asegurar el derecho a la salud de la actora y su hijo, y cumplir con los requisitos de cotización para acceder a la licencia de maternidad.*
6. *ME ATENGO A LA DECISIÓN TOMADA POR EL DESPACHO respecto a la declaratoria de obligación de afiliación y pago de los aportes al sistema de seguridad social a favor de la actora; no obstante, ME OPONGO a la pretensión de pago de salarios y prestaciones, puesto que como se ha indicado en diferentes ocasiones, según el criterio jurisprudencial de la Honorable Corte Constitucional, en aquellas relaciones laborales cuya vinculación se realice mediante contrato de obra o labor y se demuestre que la terminación del mismo no fue con ocasión al estado de gravidez de la trabajadora, sino por la culminación de la obra o labor contratada; y que además se logre probar que la entidad empleadora no tiene la capacidad o posibilidad de reubicar a la mujer gestante; el juez de tutela NO deberá ordenar el reintegro ni continuidad del contrato laboral, así como tampoco deberá ordenar el pago de salarios ni prestaciones laborales; sino que, deberá limitar el alcance de la protección constitucional, a la condena de pago de los aportes al sistema de seguridad social a favor de la mujer en estado de embarazo.*

PETICIONES

1. *Que no se acceda la solicitud de reintegro o renovación de contrato laboral invocada por la accionante, así como tampoco se acceda a la solicitud de pago de salarios y prestaciones laborales; lo anterior habida cuenta que, la entidad accionada actualmente no tiene adjudicado ni en ejecución ningún contrato de construcción en donde fuese posible reubicar o reintegrar a la actora para mantener la continuidad del vínculo laboral.*
2. *Que no se condene a la entidad accionada al pago de la sanción por no solicitud de levantamiento de fuero de maternidad ante el Ministerio del Trabajo, toda vez que dicha omisión no obedeció a una conducta de mala fe del empleador, sino a un desconocimiento de la norma que obliga a los empleadores*



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00498-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: LUZ ELENA COVO CHIMA C.C. 1.072.256.903

Accionado: MHF CONSTRUARK S.A.S. NIT 900.635.833-9

a solicitar el levantamiento del correspondiente fuero de maternidad, para poder despedir a una mujer en estado de gestación cuando existe una justa causa para ello.

3. *Que en consonancia con lo indicado por la Corte Constitucional en diferentes pronunciamientos, en caso de declararse que la actora es sujeto de protección laboral especial con ocasión del fuero por maternidad, se limite el alcance y protección de dicho fuero al pago de aportes al sistema de seguridad social por parte del empleador para asegurar que la trabajadora pueda disfrutar de la correspondiente licencia de maternidad una vez culmine su estado de gestación.*
4. *Se ordene el archivo de la presente acción de tutela, por inexistencia de actuación u omisión de la accionada en la que se le pueda endilgar la supuesta amenaza o vulneración de las garantías fundamentales en cuestión.*
5. *Solicito respetuosamente a su señoría, oficiar a la entidad Ecocaribe Centro Médico en donde la accionante se realizó la ecografía aportada como prueba el día 29 de junio de 2022, con el fin de que dicha institución certifique la edad gestacional y la posible fecha de inicio de gestación, así como el grado de certeza y confiabilidad de dicha información respecto al estado de gravidez de la actora al momento de la realización de dicho examen.”*

El Vinculado, MUTUAL SER EPS, el 21 de julio de 2022, contesto a los hechos lo siguiente:

“El suscrito, CARLOS ALBERTO SOLANO BERMUDEZ, identificado con C.C. 73.158.643, en mi calidad de Gerente Regional Atlántico de MUTUAL SER EPS-S, me permito dar respuesta a la acción de tutela de la referencia, interpuesta por LUZ ELENA COVO CHIMÁ, con base en las siguientes consideraciones, respecto de los(las):

HECHOS

Los hechos narrados por la accionante no corresponden al ámbito de conocimiento de MUTUAL SER E.P.S., debido a que, hacen referencia a la relación contractual suscrita entre la señora Covo Chima y la empresa MHF CONSTRUARKS S.A.S., por ende, no tenemos certeza sobre el tipo de vinculación, horario de trabajo, cargo desempeñado o cualquier información relacionada con la ejecución del contrato de trabajo. Así mismo, desconocemos las comunicaciones entre la accionante y su ex empleador respecto a la notificación de su estado de embarazo. Por lo anterior, es evidente que, MUTUAL SER E.P.S. carece de legitimación en la causa por pasiva, puesto que, nada tiene que ver con la relación contractual que existió entre la señora Luz Elena y la sociedad MHF CONSTRUARKS S.A.S.

Ahora bien, respecto a la información de afiliación de la accionante, se evidencia que, está en el régimen contributivo en calidad de cotizante con relación vigente con la sociedad MHF CONSTRUARKS S.A.S. con fecha de afiliación activa desde el 17 de junio de 2022.

PRETENSIONES

Como consecuencia de lo anterior, solicito a su señoría, se sirva:

1. DECLARAR que MUTUAL SER E.P.S. no ha vulnerado los derechos fundamentales de la accionante, conforme a los fundamentos de hecho y de derecho expuestos.
2. DESVINCULAR a MUTUAL SER E.P.S., por falta de legitimación en la causa por pasiva, como quiera que dicha entidad no es la que presuntamente ha puesto en riesgo los derechos fundamentales del accionante.

Carrera 21 Calle 20 Esquina Palacio de Justicia

Telefax: 3885005 EXT. 4033

www.ramajudicial.gov.co

E-mail: j04prpcsoledad@cendoj.ramajudicial.gov

Soledad – Atlántico. Colombia





CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00498-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: LUZ ELENA COVO CHIMA C.C. 1.072.256.903

Accionado: MHF CONSTRUARK S.A.S. NIT 900.635.833-9

FUNDAMENTOS DE DERECHO

En relación con la falta de legitimación en la causa por pasiva, este requisito de procedibilidad hace referencia a la capacidad legal del destinatario de la acción de tutela para ser demandado y ser el llamado a responder por la vulneración o amenaza del derecho fundamental en el evento en que se acredite. El artículo 5º del Decreto 2591 de 1991 establece que la acción de tutela procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas que vulnere o, pueda vulnerar, los derechos fundamentales. Misma norma estipula que resulta procedente la acción constitucional de tutela, contra acciones u omisiones de particulares; en este último evento, debido a que en sus relaciones jurídicas y sociales pueden presentarse asimetrías que generan el ejercicio de poder de unas personas sobre otras.

Por su parte la Corte Constitucional en Sentencia T-519 de 2001, señaló:

“... cuando del trámite procesal se deduce que el demandado no es responsable del menoscabo de los derechos fundamentales del actor, no puede, bajo ninguna circunstancia, concederse la tutela en su contra. La legitimación por pasiva de la acción de tutela se rompe cuando el demandado no es el responsable de realizar la conducta cuya omisión genera la violación, o cuando no es su conducta la que inflige el daño”

Como se ha reiterado, MUTUAL SER E.P.S. desconoce los motivos de la terminación de la relación contractual entre la accionante y la sociedad MHF CONSTRUARKS S.A.S. Adicionalmente, las pretensiones de la acción de tutela están dirigidas a la protección de los derechos fundamentales de estabilidad laboral reforzada, mínimo vital, seguridad social, entre otros, por lo tanto, solicita (i) la renovación del contrato de trabajo suscrito con MHF CONSTRUARKS S.A.S., (ii) el pago de las prestaciones sociales y salarios dejados de percibir desde la terminación del contrato de trabajo, (iii) el reintegro laboral y (iv) la afiliación al sistema general de seguridad social.

Como se evidencia, las pretensiones están dirigidas ÚNICAMENTE a MHF CONSTRUARKS S.A.S., puesto que, hacen referencia al resarcimiento de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados por la sociedad al momento de dar por terminado el contrato de trabajo sin tener en cuenta el estado de gravidez en el que se encuentra la señora Luz Elena. Así las cosas,

Al respecto, el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, dispone:

“ARTÍCULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPIDO.

1. Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.

2. Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto.

3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.

Esta misma indemnización se aplicará en el caso del despido de un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.

(...)

Más adelante, el artículo 240 del código en mención, señala:



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00498-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: LUZ ELENA COVO CHIMA C.C. 1.072.256.903

Accionado: MHF CONSTRUARK S.A.S. NIT 900.635.833-9

“ARTICULO 240. PERMISO PARA DESPEDIR.

1. *Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. La misma autorización se requerirá para despedir al trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal, adjuntando prueba que así lo acredite o que se encuentre afiliada como beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud.*

2. *El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene el {empleador} para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículo 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.*

3. *Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano”.*

Por su parte, la Corte Constitucional en sentencias SU- 075 de 2018 y SU-070 de 2013 se ha pronunciado respecto a la protección del fuero de maternidad de las trabajadoras.

Así las cosas, los hechos y pretensiones del escrito de tutela hacen referencia al reconocimiento del fuero de maternidad, circunstancia que no tiene relación a mi representada MUTUAL SER E.P.S. Así mismo, tampoco existe una solicitud de servicios de salud o autorizaciones pendientes a cargo de MUTUAL SER E.P.S., por lo tanto, no se evidencia una vulneración de derechos por parte de la Entidad Promotora de Salud.

En consecuencia, es evidente que, MHF CONSTRUARKS S.A.S es la LEGITIMADA EN LA CAUSA POR PASIVA para conocer sobre la renovación del contrato de trabajo, reintegro laboral, pago de salarios y prestaciones sociales a favor de la señora Luz Elena Covo. Por ende, MUTUAL SER E.P.S. no ha generado riesgo o violación alguna a los derechos fundamentales de la accionante y se está frente a una falta de legitimación por pasiva por parte de la entidad que represento.

INFORME DEL FUNCIONARIO RESPONSABLE DE CUMPLIR LA ORDEN

En aras de garantizar el cabal cumplimiento de las órdenes derivadas de las acciones de tutela iniciadas contra Mutual SER EPS, esta entidad ha decidido realizar designaciones específicas para el cumplimiento de las mismas, confiando en la capacidad y conocimiento de los funcionarios designados para tal fin.

En ese orden de ideas, informamos a su despacho que Mutual SER EPS cuenta con CARLOS ALBERTO SOLANO BERMUDEZ, Gerente Regional Atlántico, encargada de coordinar, supervisar y garantizar la prestación de servicios de salud a los afiliados del departamento, como es el caso de LUZ ELENA COVO CHIMÁ, y, en consecuencia, también estoy designada para cumplir los fallos de tutela a nivel regional.

Adicionalmente, esta EPS ha facultado a Martha Elena Rivero Ricardo CC 45.552.565 como Representante Legal para asuntos Legales y Judiciales, incluyendo como funciones la representación legal de Mutual SER EPS en el trámite de acciones de tutela en todas sus etapas procesales, incluyendo los incidentes de desacato. Dicha designación se realizó mediante acta No. 162 del 21 de junio de 2019 inscrita en cámara de comercio el 26 de junio de 2019, bajo el número 2,512 del libro III. En ese sentido podrá ser verificada dicha facultad en el certificado de existencia y representación anexa a esta comunicación.

Es preciso resaltar que Mutual SER EPS no acostumbra a realizar este tipo de designaciones, no obstante, tenemos completa confianza en que estas acciones mejoren el proceso de respuesta a las acciones de tutela y, especialmente, el cumplimiento de las órdenes judiciales en el trámite de las mismas.



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00498-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: LUZ ELENA COVO CHIMA C.C. 1.072.256.903

Accionado: MHF CONSTRUARK S.A.S. NIT 900.635.833-9

COMPETENCIA

De conformidad con el artículo 37 del decreto 2591 de 1991, es competente para resolver de la tutela cualquier juez del lugar donde se surtan los efectos de la actuación impugnada, y como los efectos de la omisión en el presente caso tiene lugar en jurisdicción de este Juzgado, tenemos la competencia para conocer del asunto en primera instancia.

**CONCEPTO Y NATURALEZA DE LA ACCIÓN DE TUTELA
CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS LEGALES**

La TUTELA es el mecanismo de protección de los derechos fundamentales introducido en nuestro ordenamiento jurídico por la Constitución de 1991, en cuyo artículo 86 preceptúa que se trata de una acción constitucional que puede ser interpuesta por cualquier persona, en todo momento y lugar, para reclamar ante los Jueces de la República la protección inmediata y efectiva de los derechos constitucionales fundamentales cuando estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares, en los casos establecidos en la ley. Sin embargo, de acuerdo con los artículos 6 y 8 del Decreto 2591 de 1991, esta acción resulta improcedente, entre otras causales de improcedencia, cuando existen otros recursos o medios de defensa judiciales o administrativos para proteger los derechos fundamentales del accionante, como quiera que la acción constitucional de tutela tiene un carácter residual y subsidiario frente a otros recursos o medios de defensa administrativos o judiciales considerados principales, por lo que su objetivo no puede ser el de suplantarlos, salvo que se recurra a la tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La acción de tutela está reglamentada por los Decretos 2591 de 1991, 306 de 1992 y 1382 de 2000.

La acción de tutela se constituye en un mecanismo excepcional consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia para la protección efectiva de los derechos fundamentales de las personas siempre que se vean vulnerados o amenazados por la acción u omisión de una autoridad pública o por los particulares en los casos expresamente señalados por el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991. La Constitución Política de Colombia no solo consagró en forma expresa un determinado número de derechos considerados como fundamentales ya antes reconocidos por organizaciones supranacionales, sino que además instituyó un mecanismo especial para brindarle protección jurídica a tales derechos cuando resulten violados o amenazados por la acción o la omisión de las autoridades públicas o de los particulares en los casos determinados en la ley.

Conforme a lo dispuesto por el artículo 86 de la Constitución Política. **“Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública.”**

Esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

La ley establecerá los casos en los que la acción de tutela es procedente frente a los particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte o grave directamente el interés colectivo, o respecto de quien el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión.

La acción de tutela consagrada en el artículo 86 del Estatuto Fundamental, ha sido establecida como un mecanismo de carácter excepcional que se encuentra encaminado a la protección directa, efectiva e inmediata, frente a una posible violación o vulneración de los derechos fundamentales de los ciudadanos, bien sea por parte de las autoridades públicas, ya por la de particulares en los casos previstos en la ley. Tal como lo ha venido sosteniendo en múltiples oportunidades la Honorable Guardiana de la Constitución, esta acción constitucional no es procedente cuando quien la instaura dispone de otro medio de defensa judicial de su derecho, a menos que se instaure como un mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Es decir, y en este sentido realizando una interpretación estricta de esta acción de tutela, es requisito indispensable



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00498-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: LUZ ELENA COVO CHIMA C.C. 1.072.256.903

Accionado: MHF CONSTRUARK S.A.S. NIT 900.635.833-9

la inexistencia de otro mecanismo idóneo de defensa judicial, a través del cual se pueda reclamar válida y efectivamente, la protección del derecho conculado. Es por ello, que la Honorable Corte en múltiples oportunidades, ha resaltado el carácter subsidiario de esta acción constitucional, como uno de sus elementos esenciales.

Culminar la obra o labor del contrato no es excusa para despedir a un trabajador de especial protección como las mujeres embarazadas, personas con limitación física, sensorial o psíquica, y quienes han sufrido deterioro significativo en su estado de salud. El despido se entenderá como no válido.

La Corte Constitucional ha construido una línea jurisprudencial sólida sobre la prohibición de despedir trabajadores que gocen de especial protección constitucional, aun si estos han culminado la obra o labor por la que fueron contratados. *“restringe la autonomía empresarial y privada, imponiendo cargas solidarias de garantizar la permanencia no indefinida, pero sí acorde con la situación de debilidad sufrida por el trabajador”*

MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO DE OBRA O LABOR-Hipótesis fácticas de la alternativa laboral de mujer embarazada a partir del cambio jurisprudencial

(i) *Cuando el empleador conoce del estado de gestación de la trabajadora, pueden presentarse dos situaciones: a. Que la desvinculación ocurra antes del vencimiento de la terminación de la obra o labor contratada 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. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación. b. Que la desvinculación tenga lugar al vencimiento del contrato y se alegue como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada: En este caso el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y las 18 semanas posteriores. No obstante, si dicho funcionario establece que no subsisten las causas que originaron el vínculo, se podrá dar por terminado el contrato y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad. Si el empleador no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela. Adicionalmente, para evitar que se desconozca la regla de acudir al inspector de trabajo, si no se cumple este requisito el empleador puede ser sancionado con el pago de los 60 días de salario previsto en el artículo 239 del C.S.T. (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. (ii) 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.*

(i) Cuando el empleador conoce del estado de gestación de la trabajadora, se mantiene la regla prevista en la Sentencia SU-070 de 2013. Por consiguiente, 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. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.

Carrera 21 Calle 20 Esquina Palacio de Justicia

Telefax: 3885005 EXT. 4033

www.ramajudicial.gov.co

E-mail: j04prpcsoledad@cendoj.ramajudicial.gov

Soledad – Atlántico. Colombia





CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00498-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: LUZ ELENA COVO CHIMA C.C. 1.072.256.903

Accionado: MHF CONSTRUARK S.A.S. NIT 900.635.833-9

(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 [332]. 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.

Contrato de trabajo por obra o labor contratada.

(i) Cuando el empleador conoce del estado de gestación de la trabajadora, pueden presentarse dos situaciones:

a. Que la desvinculación ocurra antes del vencimiento de la terminación de la obra o labor contratada 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. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.

b. Que la desvinculación tenga lugar al vencimiento del contrato y se alegue como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada: En este caso el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y las 18 semanas posteriores. No obstante, si dicho funcionario establece que no subsisten las causas que originaron el vínculo, se podrá dar por terminado el contrato y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad.

Si el empleador no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela. Adicionalmente, para evitar que se desconozca la regla de acudir al inspector de trabajo, si no se cumple este requisito el empleador puede ser sancionado con el pago de los 60 días de salario previsto en el artículo 239 del C.S.T.

(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 [333]. No obstante, en todo caso se debe garantizar adecuadamente el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.

(ii) 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.

DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y DURANTE EL PERÍODO DE LACTANCIA-Reglas jurisprudenciales fijadas en sentencia SU.070/13

Carrera 21 Calle 20 Esquina Palacio de Justicia

Telefax: 3885005 EXT. 4033

www.ramajudicial.gov.co

E-mail: j04prcsoledad@cendoj.ramajudicial.gov

Soledad – Atlántico. Colombia





CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00498-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: LUZ ELENA COVO CHIMA C.C. 1.072.256.903

Accionado: MHF CONSTRUARK S.A.S. NIT 900.635.833-9

Debido a la existencia de una considerable dispersión de posturas jurisprudenciales en relación con el alcance de la protección del embarazo y la maternidad derivada de la estabilidad laboral reforzada, esta Corporación profirió la Sentencia SU-070 de 2013, a través de la cual unificó los criterios que sostuvieron las distintas Salas de Revisión de la Corte y sistematizó las pautas normativas aplicables al asunto. En este sentido, la Sala Plena estableció dos reglas principales en relación con esta materia: (i) La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo procede cuando se demuestre, sin ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente: (a) La existencia de una relación laboral o de prestación y; (b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. (ii) No obstante, el alcance de la protección se debe determinar a partir de dos factores: (a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador; y (b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y EN PERÍODO DE LACTANCIA-Reglas de interpretación y alcance de la sentencia SU.070/13

La Sentencia SU-070 de 2013 estableció algunas pautas para precisar el alcance de la unificación normativa: (i) En primer lugar, determinó que las reglas de procedencia de la acción de tutela en materia de protección constitucional reforzada de mujeres embarazadas en el ámbito laboral “son las generales que han sido definidas en reiterada jurisprudencia”. Añadió que el amparo debe interponerse en un plazo razonable y que la exigencia de vulneración o amenaza al mínimo vital de la madre o del recién nacido es necesaria únicamente cuando se discute la protección reforzada de la maternidad en sede de tutela. (ii) En segundo lugar, manifestó 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. Por tanto, estimó que debe 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”. (iii) En tercer lugar, indicó que las reglas derivadas de la protección constitucional reforzada a la mujer embarazada y lactante que han sido definidas en esas consideraciones, se extienden por el término del período de gestación y la licencia de maternidad, es decir, aproximadamente los cuatro meses posteriores al parto. (iv) Finalmente, en aquellos eventos en los cuales corresponde ordenar al empleador el pago de las cotizaciones a la seguridad social que se requieran para que la mujer embarazada pueda acceder a la licencia de maternidad, y ya tuvo lugar el nacimiento del hijo, el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia como medida sustitutiva.

SUBSIDIO ALIMENTARIO PARA MUJERES GESTANTES Y LACTANTES-
Jurisprudencia constitucional

DERECHO A LA SALUD DE LA MUJER DURANTE EL EMBARAZO O EL PERÍODO DE LACTANCIA Y DE SUS HIJOS MENORES DE EDAD-Protección prevalente y continua

*En cumplimiento de los principios de universalidad, integralidad, eficiencia y prevalencia de derechos, la cobertura del Sistema de Seguridad Social en Salud debe abarcar a toda la población. De este modo, el Legislador ha previsto la existencia de dos regímenes de afiliación, con el propósito de garantizar el acceso a los servicios de todos los residentes en Colombia. Por tanto, pese a la eliminación de la categoría de participantes vinculados, resulta claro que las personas que aún no se encuentran afiliadas al Régimen Carrera 21 Calle 20 Esquina Palacio de Justicia
Telefax: 3885005 EXT. 4033*

www.ramajudicial.gov.co

E-mail: j04prpcsoledad@cendoj.ramajudicial.gov

Soledad – Atlántico. Colombia



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00498-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: LUZ ELENA COVO CHIMA C.C. 1.072.256.903

Accionado: MHF CONSTRUARK S.A.S. NIT 900.635.833-9

Contributivo o al Subsidiado tienen derecho a recibir la prestación de los servicios básicos de salud, con cargo a las entidades territoriales. Adicionalmente, se debe resaltar que en cualquiera de las modalidades de afiliación o vinculación se prevé una especial protección para las mujeres durante la gestación, después del parto y en el periodo de lactancia. Así las cosas, a partir de la especial protección constitucional prevista para las mujeres embarazadas y los niños menores de dos años, existen diferentes mecanismos de garantía de su derecho a la salud mediante los cuales se asegura su acceso a las prestaciones, servicios y tecnologías en salud. De este modo, con independencia de que la mujer gestante esté vinculada laboralmente, puede recibir atención en salud en el Régimen Contributivo como beneficiaria o afiliada adicional. Igualmente, mediante el mecanismo de protección al cesante se garantiza el pago de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social en Salud para aquellas mujeres embarazadas que se encuentren en situación de desempleo. Además, en caso de no contar con recursos económicos, puede afiliarse al Régimen Subsidiado, con el fin de recibir atención médica oportuna en las distintas etapas de la gestación, postparto y lactancia, además de otros beneficios. Finalmente, la Sala concluye que, en todo caso, las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia y sus hijos deben ser atendidos por el Sistema de Seguridad Social en Salud, aún si no se encuentran afiliados al Régimen Contributivo o al Subsidiado.

2.3.1. EL CONOCIMIENTO DEL ESTADO DE EMBARAZO POR PARTE DEL EMPLEADOR COMO COMPONENTE PARA DETERMINAR EL ALCANCE DE LA PROTECCIÓN LABORAL A LA MATERNIDAD.

27. El precedente constitucional vigente indica que no es necesaria la comunicación escrita del embarazo al empleador para que la trabajadora tenga derecho a la protección constitucional derivada del derecho a la estabilidad laboral reforzada en razón de la gestación. Al respecto, lo primero que se debe precisar, es que el conocimiento del embarazo de la trabajadora por parte del empleador, no es requisito para establecer si existe furore de maternidad, sino para determinar el grado de protección que debe brindarse^[169].

Sobre el particular, esta Corporación ha sostenido que si el empleador tuvo noticia del embarazo con anterioridad a la desvinculación, ello origina una “protección integral y completa, pues se asume que el despido se basó en el embarazo y, por ende, en un factor de discriminación en razón del sexo”^[170]. En contraste, la ausencia de conocimiento da lugar a una “protección más débil, basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido”^[171].

28. Adicionalmente, la jurisprudencia de la Corte ha destacado que el conocimiento del empleador del embarazo de la trabajadora, no reviste de mayores formalidades, ya que puede darse por medio de la notificación directa y escrita, por la configuración de un hecho notorio o por la noticia verbal de un tercero^[172].

Así, este Tribunal ha determinado que existen circunstancias en las cuales se entiende que el empleador conocía del estado de gravidez de una trabajadora. Por ejemplo, ha estimado que el embarazo configura un hecho notorio cuando: (i) son evidentes los cambios físicos de la mujer que le permiten al empleador inferir su estado (a partir del quinto mes de gestación); (ii) se solicitan permisos o incapacidades laborales con ocasión del embarazo; (iii) el embarazo es de conocimiento público entre los compañeros de trabajo; entre otros^[173].

29. Igualmente, esta Corporación ha concluido que el empleador tenía conocimiento del embarazo “cuando las circunstancias que rodearon el despido y las conductas asumidas por el empleador permiten deducirlo”^[174]. Por tanto, no resulta necesaria la notificación escrita o expresa acerca de la condición de gestante de la trabajadora, sino que basta que el empleador conozca de dicho estado por cualquier medio^[175].

En tal sentido, ha planteado que las formas para inferir el conocimiento del estado de embarazo tienen carácter indicativo y no taxativo y que los jueces de tutela deben analizar las circunstancias propias de cada caso concreto para determinar si el empleador tuvo noticia de la condición de gestante de la trabajadora^[176].



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00498-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: LUZ ELENA COVO CHIMA C.C. 1.072.256.903

Accionado: MHF CONSTRUARK S.A.S. NIT 900.635.833-9

La Sala Plena resalta que deben tenerse en cuenta las circunstancias propias del entorno laboral y la dificultad que implica para la mujer gestante la demostración del conocimiento del empleador. Por consiguiente, los jueces deben valorar las posibles evidencias de que el empleador tuvo noticia del estado de gravidez de la trabajadora en el marco del principio de libertad probatoria. De este modo, es indispensable señalar que no existe una tarifa legal para demostrar que el empleador conocía del estado de embarazo de la trabajadora y se deben evaluar, a partir de la sana crítica, todas las pruebas que se aporten al proceso, entre las cuales pueden enunciarse las testimoniales, documentales, indicios e inferencias, entre otros.

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

2.3.2. La alternativa laboral en la cual se desempeña la trabajadora como elemento para establecer el grado de protección laboral a la maternidad.

31. La jurisprudencia constitucional ha indicado que la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes, aplica independientemente de la modalidad del vínculo laboral que exista entre las partes. Es decir, es irrelevante si se trata de un contrato de trabajo a término fijo, indefinido, por obra o labor determinada o a través de una cooperativa de trabajo asociado, pues el objetivo de la figura es proteger los derechos de la madre gestante, sin importar la alternativa laboral en la cual se desempeñe^[177].

De esta manera, la garantía del fuero de maternidad y lactancia cobija todas las modalidades y alternativas de trabajo dependiente, por cuanto el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores, sin importar la naturaleza del vínculo contractual. En este sentido, “*el fundamento que sostiene la posibilidad de adoptar medidas de protección en toda alternativa de trabajo de las mujeres embarazadas, es la asimilación de estas alternativas a una relación laboral sin condiciones específicas de terminación; categoría esta que se ha concretado en las normas legales como punto de partida para la aplicación de la protección contenida en el denominado fuero de maternidad*”^[178].

32. Ahora bien, como se expuso anteriormente, la jurisprudencia constitucional ha indicado que la modalidad del contrato es uno de los factores que determina el alcance de la protección a la cual tienen derecho las trabajadoras que son desvinculadas en estado de embarazo. Por tanto, en el siguiente acápite la Sala procederá a presentar cada uno de los escenarios establecidos en la Sentencia SU-070 de 2013^[179].

Contrato de trabajo por obra o labor contratada.

(i) Cuando el empleador conoce del estado de gestación de la trabajadora, pueden presentarse dos situaciones:

a. Que la desvinculación ocurra antes del vencimiento de la terminación de la obra o labor contratada 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. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.

b. Que la desvinculación tenga lugar al vencimiento del contrato y se alegue como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada: En este caso el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y las 18 semanas posteriores. No obstante, si dicho funcionario establece que no subsisten las causas que originaron el vínculo, se podrá dar por terminado el contrato y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad.



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00498-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: LUZ ELENA COVO CHIMA C.C. 1.072.256.903

Accionado: MHF CONSTRUARK S.A.S. NIT 900.635.833-9

Si el empleador no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela. Adicionalmente, para evitar que se desconozca la regla de acudir al inspector de trabajo, si no se cumple este requisito el empleador puede ser sancionado con el pago de los 60 días de salario previsto en el artículo 239 del C.S.T.

(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[333]. No obstante, en todo caso se debe garantizar adecuadamente el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.

(ii) 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.

ANALISIS DEL CASO CONCRETO

En el caso bajo estudio, manifiesta el accionante que el día 17 de mayo del año 2022 suscribió contrato de OBRA O LABOR con la empresa accionada, que durante la vigencia del contrato citado quedó en estado de gravidez, por consiguiente, en fecha 29 de junio de 2022 notificó mediante correo electrónico al área de recursos humanos de su condición de embarazo aportando. Que, no obstante, lo informado, el empleador en fecha 8 de julio de 2022 le notificó a través de correo electrónico la finalización del vínculo laboral dejando percibir claramente una discriminación laboral, motivo por el cual se negó a aceptar por la vulneración tajante de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada y mi derecho al mínimo vital.

Que en fecha 8 de julio de 2022 mediante correo electrónico enviado por la empresa accionada, le informan que el tipo y modalidad del contrato celebrado era de obra labor y que el mismo ya había finalizado, por ende, no procede la ubicación ni la garantía de un nuevo contrato por no contar con proyectos en ejecución en barranquilla ni en otra ciudad que permitan reubicarla en un cargo similar.

Que la finalización de su contrato laboral, ha generado una afectación gravísima a mi derecho al mínimo vital, toda vez que esta fuente de ingreso era mi único sustento.

Que la accionada no acudió ante el inspector del trabajo para solicitar la autorización de finalización del contrato laboral, ya que está en cabeza del inspector del trabajo determinar si subsistían o no las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral, para decidir si era procedente la finalización o si el mismo debía extenderse durante el periodo de embarazo y lactancia.

A su turno el accionado MHF CONSTRUARK S.A.S., manifiesta que referente a los hechos de la tutela es cierta parcialmente respecto al tipo de contratación -obra o labor-, el horario laboral, el cargo para el cual fue contratada y el salario devengado; sin embargo, frente a dicha información es necesario aclarar por una parte que, el contrato de obra o labor suscrito entre las partes estaba delimitado a la ejecución y entrega del Proyecto de construcción denominado "BDR BRR" tal y como se evidencia en el contrato laboral aportado y así mismo indicar que, dentro del mencionado horario laboral, la trabajadora contaba con una hora de almuerzo, y por otra parte, dejar la salvedad respecto a que, NO ES CIERTO que el horario de trabajo establecido a la actora en el contrato laboral, se encontrase amparado o fundamentado en la Ley 2191 del año 2022, sino que dicho vínculo laboral, se estableció con base en todas las disposiciones contempladas en el Código Sustantivo del Trabajo Colombiano.

Que no le consta que, la accionante haya adquirido su estado de gravidez en vigencia de la relación laboral sostenida entre estos, bajo el entendido que, en la ecografía realizada a la accionante en fecha 29 de junio de 2022, y aportada por la actora como prueba de su embarazo, se evidencia que la edad gestacional plasmada, corresponde a 6 semanas y dos días de embarazo, término que contado de manera retroactiva en el tiempo, daría como data de concepción justamente el día en que la accionante suscribió el contrato de trabajo; sin



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00498-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: LUZ ELENA COVO CHIMA C.C. 1.072.256.903

Accionado: MHF CONSTRUARK S.A.S. NIT 900.635.833-9

embargo, la información que arroja una ecografía respecto a la edad gestacional, puede ser arrojar datos no tan exactos o fiables en embarazos de tan corto tiempo de gestación, por lo que habría la posibilidad que la actora hubiese adquirido su estado de embarazo, con anterioridad a la vigencia del contrato laboral suscrito con la accionada.

Que no es cierto que la entidad accionada haya realizado una terminación del contrato laboral de la accionante por motivos de discriminación laboral en razón a su estado de embarazo, como erradamente y de mala fe lo expresa la actora en el escrito de tutela, lo anterior teniendo de presente que, si bien es cierto estos, notificaron a la accionante la terminación de su contrato laboral el día 08 de julio de 2022, dicha finalización del vínculo laboral suscrito entre las partes, obedeció a la culminación y entrega de la obra o labor para la que fue contratada la accionante en su calidad de Residente de Obra del proyecto de construcción denominado “BDR BRR”.

Que en fecha 25 de junio de 2022, estos enviaron a todos los colaboradores del mencionado proyecto de construcción un correo electrónico, informándoles acerca de la proximidad de terminación de la obra labor contratada para ejecución y entrega del proyecto de construcción “BDR BRR”, correo en el cual, además, solicitaba diligenciar no solo a la accionante, sino a todos los trabajadores de dicho proyecto, el acta de entrega de cargo y puesto de trabajo. Se aporta copia del mencionado correo electrónico como prueba de lo aquí indicado.

Que la entidad accionada informó a sus colaboradores activos para dicho proyecto de construcción, incluida la accionante que la obra de construcción de la cual se derivaron sus contratos laborales se encontraba próxima a terminación, información que fue enviada con 03 días de anterioridad a la notificación que realizó la actora a su empleador de su estado de embarazo; es decir que, la actora fue notificada y tenía conocimiento de la terminación de la obra o labor contratada, incluso desde días antes a que esta pusiera en conocimiento del empleador su estado de gravidez, lo que demuestra claramente que, la terminación del contrato laboral de la accionante, carece de relación alguna con su estado de embarazo, sino que obedece a la culminación y entrega de la obra de construcción para la cual había sido contratada.

Que, si bien es cierto, el vínculo laboral de la accionante estuvo contractualmente vigente hasta el día 08 de julio de 2022, es necesario resaltar que, posterior al 25 de junio de 2022, fecha en la cual se envió el “acta de entrega de cargo y puesto de trabajo”, a la actora y a los demás trabajadores de dicha obra de construcción; la accionante no tuvo que cumplir en su totalidad los horarios laborales establecidos ni ejecutar la totalidad de funciones que normalmente tenía asignadas, puesto que, en el periodo comprendido entre el 25 de junio de 2022 (fecha de requerimiento de acta de entrega de cargo y puesto a los trabajadores) y el 08 de julio del mismo año (fecha de terminación formal del vínculo contractual), solo se realizaron algunos ajustes a la obra de construcción en comento, siendo importante mencionar que, dicha obra de construcción fue entregada formalmente al contratante usuario final, el día 30 de junio de 2022, tal y como se evidencia en el acta de vecindad que se aporta como prueba.

Lo anterior, podría interpretarse como una terminación no formal, pero si tácita del contrato de obra o labor suscrito por la accionante a partir del 25 de junio de 2022, ello bajo el entendido que, para el periodo comprendido entre el 25 de junio de 2022 y el 08 de julio de 2022, no se estaría en presencia de dos de los tres elementos constitutivos del contrato de trabajo, esto es, la subordinación y la prestación personal del servicio. Que, en ese orden de ideas, dicha protección derivada del fuero de maternidad debería limitarse al reconocimiento y pago de las cotizaciones respectivas a seguridad social, después de la cesación del contrato laboral y hasta el momento en que la accionante acceda a la prestación económica de la licencia de maternidad.

Por su parte el vinculado MUTUAL SER EPS, manifiesta que los hechos narrados por la accionante no corresponden al ámbito de conocimiento de estos, debido a que, hacen referencia a la relación contractual suscrita entre la accionante y accionado, por ende, no tienen certeza sobre el tipo de vinculación, horario de trabajo, cargo desempeñado o cualquier información relacionada con la ejecución del contrato de trabajo. Que desconocen las comunicaciones entre la accionante y su ex empleador respecto a la notificación de su estado de embarazo.



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00498-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: LUZ ELENA COVO CHIMA C.C. 1.072.256.903

Accionado: MHF CONSTRUARK S.A.S. NIT 900.635.833-9

Ahora bien, respecto a la información de afiliación de la accionante, se evidencia que, está en el régimen contributivo en calidad de cotizante con relación vigente con la sociedad MHF CONSTRUARKS S.A.S. con fecha de afiliación activa desde el 17 de junio de 2022.

Que, si bien es cierto, el vínculo laboral de la accionante estuvo contractualmente vigente hasta el día 08 de julio de 2022, es necesario resaltar que, posterior al 25 de junio de 2022, fecha en la cual se envió el “acta de entrega de cargo y puesto de trabajo”, a la actora y a los demás trabajadores de dicha obra de construcción; la accionante no tuvo que cumplir en su totalidad los horarios laborales establecidos ni ejecutar la totalidad de funciones que normalmente tenía asignadas, puesto que, en el periodo comprendido entre el 25 de junio de 2022 (fecha de requerimiento de acta de entrega de cargo y puesto a los trabajadores) y el 08 de julio del mismo año (fecha de terminación formal el vínculo contractual), solo se realizaron algunos ajustes a la obra de construcción en comento, siendo importante mencionar que, dicha obra de construcción fue entregada formalmente al contratante usuario final, el día 30 de junio de 2022, tal y como se evidencia en el acta de vecindad que se aporta como prueba.

Conforme a las pruebas obrantes dentro del plenario, así como lo manifestado por las partes, puede determinarse que efectivamente la accionante se encuentra en estado de gravidez, así como consta el contrato de obra ejecutado entre estas, como el comunicado de entrega de cargo, y la posterior terminación del mismo. Tal como se coteja dentro de los pantallazos anexos a este proveído.

Gmail Recurso Humano MHF <mhf.recursohumano@gmail.com>

Notificación Estado de Embarazo
4 mensajes

Residente Civil BDR BRR <mhf.luzcovo@gmail.com>
Para: Recurso Humano MHF <mhf.recursohumano@gmail.com> 29 de junio de 2022, 15:36

Buenas tardes,
cordial saludo.
Sra Lorena

En el presente email, me permito notificar mi estado de embarazo, en el que me doy por enterada el dia de ayer con una prueba casera, el dia de hoy en horario de almuerzo me realice una ecografía la cual arroja que tengo 6 semanas y dos días de embarazo, a continuación adjunto ecografía y prueba casera.



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00498-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: LUZ ELENA COVO CHIMA C.C. 1.072.256.903

Accionado: MHF CONSTRUARK S.A.S. NIT 900.635.833-9

ANEXO 02



Recurso Humano MHF <mhf.recursohumano@gmail.com>

MHF_ACTA DE ENTREGA DE CARGO

Recurso Humano MHF <mhf.recursohumano@gmail.com>
Para: Residente Sisoma BDR BRR <mhf.yulortiz@gmail.com>, Residente Civil BDR BRR <mhf.luzcovo@gmail.com>
Cc: MARCO RODRIGUEZ <infraestructura.mhfconstruark@gmail.com>

Cordial saludo
Apreciados colaboradores.

De manera atenta se envía acta de entrega de cargo y puesto de trabajo, por favor iniciar con el diligenciando del documento en la jornada de hoy, incluyendo la información que entregarán a la empresa una vez se finalicen los contratos laborales, de igual forma ir organizando una carpeta con documentos creados, modificados o diligenciados por cada uno de ustedes durante la ejecución del proyecto.

El acta de entrega de cargo, así como los documentos finales de cada una de las áreas, se entregan en el momento en que se finalice la obra, por favor no diligenciar el espacio de fecha hasta cuando se envíe dicho formato. Los documentos deben ser enviados respondiendo este correo, con copia al Ingeniero Andres y el correo de Gerencia, garantizando el acuse del mismo.

Los envíos acordados y responsabilidades específicas como informes, planos, documentos generales, etc, que ha solicitado o solicite el inge Andres, se deben enviar respetando las instrucciones impartidas y el tiempo permitido por él. El presente correo es un procedimiento netamente administrativo de recursos humanos.

Quedamos atentos.
Cualquier inquietud con gusto

Cordialmente;

—
Lorena R.
Líder de Recurso Humano
MHF CONSTRUARK S.A.S
E-mail: mhf.recursohumano@gmail.com
Cel. 315.203.92.17
Bogotá D.C. - Colombia.

Nota de confidencialidad: La información contenida en este mensaje es confidencial y para uso exclusivo de la persona u organización a la cual está dirigida. Si no es el receptor autorizado, cualquier retención, difusión, distribución o copia de este mensaje es prohibida y sancionada por la ley. Si por error recibe este mensaje, por favor re envíelo al remitente y borre el mensaje recibido inmediatamente. Los archivos anexos han sido escaneados y se cree que están libres de virus. Sin embargo, es responsabilidad del receptor asegurarse de ello. **MHF CONSTRUARK SAS** no se hace responsable por pérdidas o daños causados por su uso.

FT-ENTREGA DE CARGO Y PUESTO DE TRABAJO.pdf
235K

ANEXO 04



Recurso Humano MHF <mhf.recursohumano@gmail.com>

MHF_FINALIZACIÓN CONTRATO OBRA LABOR

Recurso Humano MHF <mhf.recursohumano@gmail.com>
Para: luz elena covo chima <luzelenacovo@hotmail.com>, Residente Civil BDR BRR <mhf.luzcovo@gmail.com>
Cc: MARCO RODRIGUEZ <infraestructura.mhfconstruark@gmail.com>

8 de julio de 2022, 10:32

Buenas tardes, cordial saludo.
Apreciada Luz Elena

De acuerdo a la liquidación de la obra BDR BRR en la cual usted se encontraba desempeñando el cargo de Residente Civil de Obra y a la entrega satisfactoria del proyecto BDR BRR el día de ayer, adjuntamos carta de finalización del vínculo laboral, por finalización de la obra-labor contratada.

Agradecemos la atención prestada.
Cordialmente;

—
Lorena R.
Líder de Recurso Humano
MHF CONSTRUARK S.A.S
E-mail: mhf.recursohumano@gmail.com
Cel. 315.203.92.17
Bogotá D.C. - Colombia.

Nota de confidencialidad: La información contenida en este mensaje es confidencial y para uso exclusivo de la persona u organización a la cual está dirigida. Si no es el receptor autorizado, cualquier retención, difusión, distribución o copia de este mensaje es prohibida y sancionada por la ley. Si por error recibe este mensaje, por favor re envíelo al remitente y borre el mensaje recibido inmediatamente. Los archivos anexos han sido escaneados y se cree que están libres de virus. Sin embargo, es responsabilidad del receptor asegurarse de ello. **MHF CONSTRUARK SAS** no se hace responsable por pérdidas o daños causados por su uso.

0. MHF_FINALIZACIÓN VINCULO LABORAL CC1072256903.pdf
191K



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00498-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: LUZ ELENA COVO CHIMA C.C. 1.072.256.903

Accionado: MHF CONSTRUARK S.A.S. NIT 900.635.833-9



Julio 08 de 2022

Señora:
Luz Elena Covo Chima
Ciudad

Cordial saludo.

Asunto: FINALIZACIÓN CONTRATO OBRA LABOR CONTRATADA

El área de Recurso Humano de la empresa MHF CONSTRUARK S.A.S., se permite manifestarle que según las actividades para las cuales usted fue contratada en el Proyecto BDR BRR han finalizado de acuerdo con la entrega de la obra el día de ayer julio 07 a interventoría del cliente y aceptación de las obras ejecutadas por parte del cliente de forma satisfactoria.

Por lo anterior la finalización del contrato se hace efectiva a partir del día **ocho** (08) de julio del año **dos mil veintidós** (2022).

De acuerdo a la entrega anticipada de la documentación final del proyecto en el área técnica y civil del proyecto BDR BRR realizada por usted, y teniendo visto bueno por el supervisor e interventoría del proyecto, le confirmamos en el presente oficio, que usted se encuentra a "A PAZ Y SALVO" con la empresa de acuerdo con las funciones de la obra - labor para las cuales se contrató, cumplimiento de forma satisfactoria con las obligaciones contractuales.

En cuanto a la información entregada por MHF Construark S.A.S., se precisa lo siguiente: por cualquiera que haya sido el medio, se considera información Confidencial y No se encuentra autorizado a divulgar, reproducir o usar directa o indirectamente dicha información, de igual forma, tiene la obligación de: devolver o destruir – a elección de MHF CONSTRUARK S.A.S. – LOS SOPORTES que contienen la información confidencial cuando se finalice toda relación laboral con MHF CONSTRUARK S.A.S. máximo dentro de los tres días siguientes a la finalización, no está autorizada por ninguna circunstancia a dejar copia en su poder sin la autorización escrita de la empresa de ningún documento entregado para el ejercicio de sus funciones, cualquier copia física o en digital de información perteneciente a la empresa, del proyecto BDR BRR o del cliente del mismo debe ser destruido de su parte. Dichos enunciados y acuerdos fueron pactados en el anexo "COMPROMISO Y ACUERDO DE CONFIDENCIALIDAD EN CUANTO AL USO Y DIVULGACIÓN DE LA INFORMACIÓN" del contrato laboral suscrito.

Dicho lo anterior, en cuanto al uso y manejo de la información, documentación y datos entregados por la empresa, MHF Construark S.A.S. define lo siguiente.

MHF CONSTRUARK S.A.S. identificada con NIT: 900.635.833-9 le solicita que una vez se realice la entrega en físico, envío en medios magnéticos o medio electrónico de la información manejada antes y durante la relación laboral con MHF CONSTRUARK S.A.S. garantizado el acuse de ésta, sea destruida cualquier copia que usted posea en sus archivos

CEL: 315 203 92 17
Correo: mhf_recursohumano@gmail.com

Página 1 de 2

CEL: 315 203 92 17
Correo: mhf_recursohumano@gmail.com

Página 2 de 2

Lorena Rodríguez Cuenca
Líder de Recurso Humano
MHF CONSTRUARK S.A.S.

Encuentra el despacho, que el presente caso se tiene que ajustar a dos situaciones con fundamento en lo jurisprudencialmente expuesto por la Corte Constitucional y es que: (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 [332]. 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.

Conforme a lo anteriormente descrito, considera el despacho que no se puede proceder a 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, pues el mismo se hizo ajustada a la finalización de la obra para la cual fue contratada, segundo, existe duda por parte del despacho referente al tiempo de gestación de la accionante, y no se haya demostrado lo que indica la actora cuando manifiesta que la finalización del contrato fue consecuencia de su estado de gravedad sino por los motivos arriba expuestos, además debe tenerse en cuenta que al tratarse de un contrato de obra o labor, la accionada manifiesta no encontrarse pendiente de ejecutar alguna obra, razón suficiente para no poderla reubicar, es decir que no podría el despacho obligar a lo imposible a la accionada.

Aunado a ello, el análisis cronológico es claro al determinar que el correo donde se envía la prueba casera data del 29 de junio de 2022, y el correo en el que se comunica el cese de actividades tiene como fecha 25 de junio de 2022, es decir cuatro (04) días después de que la actora se diera por enterado del fin de la labor. Asimismo, debe dejarse por sentado que a pesar que Mutual ser EPS rindió el informe señalado nada dice del estado de



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00498-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: LUZ ELENA COVO CHIMA C.C. 1.072.256.903

Accionado: MHF CONSTRUARK S.A.S. NIT 900.635.833-9

salud, y embarazo de la señora LUZ ELENA COVO CHIMA, quien nada dijo, ni aportó prueba de que haya asistido a su EPS para confirmar la respuesta obtenida a través de una prueba de sangre, o la ecografía para determinar cuantitativamente el tiempo aproximado de gestación, situación probatoria que deberá ser tenida en cuenta en otro escenario jurídico, motivo por el cual, considera una vez más el despacho, que la actora debe acudir ante la justicia ordinaria laboral, para ejercer la defensa de sus derechos.

En Mérito de lo expuesto, el **JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Constitución.

RESUELVE:

PRIMERO: NO TUTELAR la acción de tutela presentada para el amparo del derecho fundamental de petición invocado por el accionante **LUZ ELENA COVO CHIMA**, conforme a lo expuesto en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: NOTIFIQUESE este fallo a los interesados y al defensor del pueblo personalmente o por cualquier otro medio expedido

TERCERO: DECLARAR que contra el presente fallo procede IMPUGNACIÓN, conforme a los artículos 31 y 32 del Decreto 2591 de 1.991.-

CUARTO: SI no fuere impugnado el presente fallo, remítase la actuación a la HONORABLE CORTE CONSTITUCIONAL, en los términos y para los efectos del inciso 2 del artículo 31 del Decreto 2591 de 1.991.-

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE.

MARTA ROSARIO RENGIFO BERNAL
JUEZ

JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018.-

Constancia: El anterior auto se notifica por anotación en Estado No. ____ En la secretaría del Juzgado a las 8:00 A.M Soledad,

LA SECRETARIA



CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA
CONSEJO SECCIONAL DE LA JUDICATURA DEL ATLÁNTICO
JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE SOLEDAD, TRANSFORMADO TRANSITORIAMENTE A
JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES DE SOLEDAD POR EL
ACUERDO PCSJA18-11093 DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2018

RADICACIÓN: 08758-40-03-005-2022-00498-00

ACCIÓN DE TUTELA

Accionante: LUZ ELENA COVO CHIMA C.C. 1.072.256.903

Accionado: MHF CONSTRUARK S.A.S. NIT 900.635.833-9

Firmado Por:

Marta Rosario Rengifo Bernal

Juez Municipal

Juzgado Municipal

Civil 005

Soledad - Atlántico

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: edfc54e6718342f3c061d998fba343ad1d3a7ad587c232a0a0f70eee1fd4abf8

Documento generado en 04/08/2022 02:41:35 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>