

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL**



**JUZGADO SEGUNDO 2º MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE  
BOGOTÁ D.C.**

**ACCIÓN DE TUTELA**

**RADICADO: 11001 41 05 002 2020 00262 00**

**ACCIONANTE: GERSON ALEXIS CHONA RODRÍGUEZ**

**DEMANDADO: SCHLUMBERGER SURENCO S.A Y EL REPRESENTANTE  
LEGAL DE SCHLUMBERGER SURENCO S.A**

**S E N T E N C I A**

En Bogotá D.C., el ocho (08) de mayo de dos mil veinte (2020) procede este Despacho judicial a decidir la acción de tutela instaurada por GERSON ALEXIS CHONA RODRÍGUEZ, en contra de SCHLUMBERGER SURENCO S.A Y EL REPRESENTANTE LEGAL DE SCHLUMBERGER SURENCO S.A, en los términos y para los fines concebidos en el escrito de solicitud de amparo constitucional.

**ANTECEDENTES**

GERSON ALEXIS CHONA RODRÍGUEZ, actuando por medio de apoderado judicial, promovió acción de tutela en contra de SCHLUMBERGER SURENCO S.A Y EL REPRESENTANTE LEGAL DE SCHLUMBERGER SURENCO S.A, para la protección de los derechos fundamentales al mínimo vital, a la vida, al trabajo, a la salud, a la igualdad, a la estabilidad reforzada y al debido proceso, presuntamente vulnerados por la entidad accionada, al dar por terminado su contrato de trabajo sin tener en cuenta el fuero de estabilidad reforzada que tenía.

Como fundamento de la solicitud de amparo constitucional, indicó el accionante que el dos (02) de febrero de dos mil doce (2012) fue contratado por la empresa “MI SWACO” quien después paso a ser “SCHLUMBERGER SURENCO S.A”. Adujo que el año pasado fue forzado por su jefe a desvincularse del sindicato al cual estaba afiliado, esto es la Unión Sindical Obrera (USO).

De igual forma indicó que el día veintidós (22) de abril de dos mil veinte (2020) se encontraba en su casa debido a la orden de aislamiento obligatorio y además se le había concedido la posibilidad de disfrutar de vacaciones y días compensatorios no remunerados.

indicó que ese mismo día (22 de abril de 2020) recibió un mensaje por parte de la señora Betty Carballo (Gerente de la Función de Materiales) quien le puso de presente que tenían programada una conferencia por Skype, en dicha conferencia se le informó al accionante que la empresa había tomado la decisión de dar por terminada la relación laboral y de igual forma se le propuso la terminación del contrato de trabajo por mutuo acuerdo, oferta última que fue rechazada por el accionante.

Señaló que la empresa desconoció i) su condición de padre cabeza de familia, por cuanto tiene 3 hijos que dependen económicamente de él y convive en unión marital de hecho con su pareja quien tiene una incapacidad vigente desde el 09/01/2020 y hasta el 11/05/2020, ii) además que el accionante tiene protección de estabilidad laboral reforzada por contar con fuero extendido de maternidad de su compañera permanente, por cuanto su menor hija nació el siete (07) de enero de dos mil veinte (2020).

Precisó que le fueron enviados los documentos relativos al contrato de transacción para que los firmara y le informaron que de no acceder sería consignada la liquidación vía depósito judicial como ordena la norma; si bien tales documentos fueron enviados al demandante este no los firmó ni los devolvió a la empresa accionada.

Finalmente reiteró que a la fecha de despido el trabajador se encontraba cobijado por el fuero extendido de maternidad.

Así las cosas, mediante auto de veinticuatro (24) de abril de dos mil veinte (2020) fue negada la medida provisional deprecada, se admitió la acción de tutela en contra SCHLUMBERGER SURENCO S.A Y SU REPRESENTANTE LEGAL y se ordenó la vinculación de SANITAS E.P.S.

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

**SCHLUMBERGER SURENCO S.A.**, indicó que es cierto que entre las partes existió un contrato laboral desde el dos (02) de febrero de dos mil doce (2012), que teniendo en cuenta el aislamiento preventivo obligatorio de todos los habitantes del país y la disminución en la actividad productiva y en los ingresos del sector petróleo, se concedió el disfrute de vacaciones al accionante, no obstante dada la extensión temporal indefinida de la crisis sanitaria que enfrenta el país, se vio en la necesidad de evaluar otras alternativas como la implementación de planes de retiro a sus empleados.

Precisó que teniendo en cuenta la antigüedad del señor CHONA, se le plantearon dos alternativas para que él decidiera y una de las propuestas era dar por terminado el contrato de trabajo por mutuo acuerdo, reconociéndole una suma adicional a la que le correspondía legalmente; alternativa que no fue acogida por el ex trabajador.

Manifestó que la documental aportada con el escrito de tutela no acredita la existencia de un perjuicio irremediable, ni permite ubicar al accionante en condiciones de vulnerabilidad o debilidad manifiesta que determinen la viabilidad de la acción de tutela. Adicionalmente, no acreditó que la señora María del Pilar Vanegas sea su cónyuge o compañera permanente ni que dependa económicamente de él.

Señaló que a pesar que la suspensión de términos y actividades propias de la jurisdicción ordinaria se ha detenido como consecuencia de la crisis sanitaria, este supuesto no resulta determinante a efectos de valorar la presunta afectación de derechos del ex trabajador, por cuanto el accionante no solo tuvo la posibilidad de evaluar las distintas alternativas de conformidad con el plan de retiro ofrecido por la compañía, sino que además no obra prueba que permita

verificar que el accionante se encuentra inmerso en situaciones que lo ubiquen ante la inminencia de sufrir un perjuicio irremediable o en situación de debilidad manifiesta o vulnerabilidad.

Finalmente adujo que no es cierto que al momento del despido el señor CHONA estuviera amparado por fuero de paternidad por cuanto este disfrutó de la misma en los términos establecidos en la normatividad laboral que establece la obligación del empleador de conceder ocho (8) días hábiles de descanso remunerado al trabajador que acredite el nacimiento de un hijo; período del cual el accionante disfrutó cuando hubo lugar a ello.

Adicionalmente, indicó que con la documental que acompaña el escrito de tutela, no se acredita siquiera sumariamente que la señora Vanegas sea la cónyuge o compañera permanente del accionante.

**REPRESENTANTE LEGAL SCHLUMBERGER SURENCO S.A**, una vez notificado guardó silencio.

**SANITAS E.P.S.**, manifestó que de manera oportuna y diligente ha autorizado los servicios médico-asistenciales requeridos por el accionante, sin que se haya rehusado a cumplir con su deber constitucional y legal. Tan es así que no hay prueba si quiera sumaria arrojada al Despacho, que indique que la EPS Sanitas haya vulnerado algún derecho fundamental, así las cosas, solicitó la desvinculación del presente trámite por configurarse la falta de legitimación en la causa frente a las pretensiones del actor.

No obstante no respondió ninguno de los requerimientos efectuados en el auto del veinticuatro (24) de abril de dos mil veinte (2020) en virtud del cual se ordenó admitir la acción de tutela.

### **PROBLEMA JURÍDICO**

Dentro de la presente acción de tutela corresponde determinar si la entidad accionada violó los derechos fundamentales al mínimo vital, a la vida, al trabajo, a la salud, a la igualdad, a la estabilidad reforzada y al debido proceso, del señor GERSON ALEXIS CHONA RODRÍGUEZ, al dar por terminado su contrato de trabajo sin tener en cuenta el fuero de estabilidad reforzada que tenía.

### **CONSIDERACIONES**

En virtud del art. 86 se consagró la acción de tutela como aquel mecanismo judicial con el que cuentan las personas que busquen la protección inmediata de sus derechos fundamentales en los casos donde los mismos se vean vulnerados o amenazados por las actuaciones u omisiones de las autoridades públicas, y, excepcionalmente de los particulares, en los casos específicamente previstos por la ley.

Adicionalmente, se tiene que dicho instrumento constitucional tiene el carácter de subsidiario, residual y autónomo y podrá ser ejercida por cualquier persona que se encuentre en estado de subordinación o indefensión, a fin de obtener la pronta y efectiva defensa de los derechos fundamentales cuando ello resulte urgente para evitar un perjuicio irremediable, o cuando no exista otro medio de defensa judicial.

**Improcedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro laboral, salvo que se trate de resguardar el derecho a la protección laboral reforzada.**

Debe recordar esta Juzgadora que independiente de la causa que ponga fin a la relación laboral, la tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro, dado que para eso se ha dispuesto por parte del Ordenamiento otros mecanismos en aras de proteger los derechos laborales, como lo es la Jurisdicción Ordinaria en su especialidad laboral; la anterior regla general encuentra su excepción frente a los sujetos en condición de debilidad manifiesta, es decir, aquéllas personas a las que constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada, quienes son: los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y el trabajador discapacitado.

Así las cosas, solo cuando sea un sujeto de especial protección constitucional y se tenga la necesidad de acudir al mecanismo expedito y sumario de la acción de tutela para proteger sus derechos fundamentales, será procedente la misma.

En ese orden la Corte constitucional ha sostenido en la sentencia T-151 de 20171:

*“(..)* la acción de tutela no es la vía judicial idónea, dado que existe una jurisdicción especializada, que en los últimos años ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad introducido con la Ley 1149 de 2007. No obstante, *“(..)* de manera excepcional, la jurisprudencia de este Tribunal ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional para obtener el reintegro de un trabajador, en aquellos casos en que se encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. En este escenario, la situación particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra”.

Solo en los casos donde estemos ante una de las excepciones establecidas constitucionalmente será procedente el uso de la acción de tutela, para los demás casos, el mecanismo procedente es la Jurisdicción Ordinaria Laboral.

**De la calidad madre o padre cabeza de familia.**

El artículo 43 de la Constitución Política establece que *“(..)* El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia (...)”.

En este orden, el inciso 2º del artículo 2º de La ley 82 de 1993, modificado por el artículo 1º de la Ley 1232 de 2008, establece que *“(..)* es Mujer Cabeza de familia, quien (...) ejerce la jefatura del hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar (...)”.

---

1 Corte Constitucional. Sentencia T- 151 de 2017. M.P. Alejandro Linares Cantillo.

Ahora, para ostentar la calidad de madre cabeza de familia es necesaria la acreditación de una serie de requisitos, los cuales han sido descritos por la Corte constitucional en la sentencia SU-388 de 20052 así:

*“(i) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar; (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente; (iii) no sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre; (iv) o bien que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental ó, como es obvio, la muerte; (v) por último, que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar”.*

### **De la estabilidad laboral reforzada de la madre o padre cabeza de familia.**

Conforme a lo expuesto precedentemente, resulta claro que una vez acreditada la calidad de madre cabeza de familia, la persona que la ostenta, se constituye en objeto de especial protección constitucional y por lo mismo goza, en materia de empleo, de fuero de estabilidad laboral reforzada.

Así lo precisó la Corte Constitucional en Sentencia T- 926 de 2010:

*“En desarrollo de estas directrices, queda claro que las madres cabeza de familia, por su calidad de sujeto de especial protección constitucional, al interior de una relación laboral cuentan con una protección reforzada, por lo que se hace necesario otorgarles un trato especial en relación con su estabilidad en el empleo, siempre que no exista una causal justificativa de despido, pues tal situación en manera alguna lleva a considerar que dicha garantía se constituya en un derecho absoluto, que haga imposible su retiro de la institución, por ejemplo, cuando incumpla los deberes propios de su cargo o cuando en desarrollo de los procesos de reformas estatales se liquida definitivamente una entidad o una empresa privada deja de existir jurídicamente”.*

### **De la estabilidad laboral reforzada a la pareja de mujer embarazada o lactante no trabajadora.**

La Corte Constitucional en sentencia C-005 de 20173 en virtud de la cual estudió la constitucionalidad del artículo 239 y 240 del C.S.T., dispuso:

*“Esta Corporación ha admitido, con fundamento en el principio democrático, que cuando se encuentra ante una omisión legislativa relativa “es competente para incorporar un significado ajustado a los mandatos constitucionales por medio de una sentencia integradora en la que se declare la exequibilidad condicionada del precepto acusado, en el entendido de que éste debe además comprender aquellos supuestos que fueron indebidamente excluidos por el Legislador”. En consecuencia, para remediar la inconstitucionalidad advertida la Corte declara la exequibilidad condicionada del numeral primero del artículo*

---

2 Corte Constitucional. SU 388 de 2005. M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

3 Corte Constitucional. C-005 de 2017. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

*239 del Código Sustantivo del Trabajo y del numeral primero del artículo 240 del mismo estatuto, en el entendido que la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo, se extienden al(la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la). Acogiendo una sugerencia de algunos de los intervinientes, la protección se concederá teniendo en cuenta la condición de beneficiaria de la mujer gestante o lactante, del sistema de seguridad social al que se encuentre afiliado el trabajador o trabajadora a la cual se extiende la protección laboral reforzada. Ello, con el propósito de ajustar la protección a los fundamentos constitucionales que le proveen sustento jurídico, esto es, la protección de la unidad familiar, la atención y asistencia al estado de maternidad y el interés prevalente de los niños y niñas.”*

### **De la estabilidad laboral para mujeres en estado de embarazo o lactancia.**

De acuerdo con lo dispuesto en sentencia SU-070 de 2013, en virtud de la cual la Corte Constitucional estableció las sub reglas aplicables al caso de protección especial para las mujeres que se encuentren en estado de embarazo o en periodo de lactancia, se recordó que el fuero de maternidad tiene rango constitucional y se encuentra previsto en los artículos 4° y 5° de la Carta Magna.

Adicional a ello, se debe tener en cuenta que dicha estabilidad laboral consiste en el derecho de la mujer de no ser despedida por razón del embarazo o la lactancia, lo cual no implica que una mujer en estas circunstancias no pueda ser despedida, ya que si la terminación de la relación laboral tiene origen en una justa causa y no en el embarazo o lactancia, no hay lugar a la protección del fuero de maternidad, pues el fuero de maternidad sólo protege que el despido no sea por razón de las circunstancias antes mencionadas.

Específicamente la Corte Constitucional señaló en la mencionada sentencia las siguientes subreglas:

*“Procede la protección reforzada derivada de la maternidad, luego la adopción de medidas protectoras en caso de cesación de la alternativa laboral, cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: a) la existencia de una relación laboral o de prestación y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. De igual manera el alcance de la protección se determinará según la modalidad de contrato y según si el empleador (o contratista) conocía o no del estado de embarazo de la empleada al momento de la desvinculación.*

(...)

*Para finalizar, la Corte señala, en primer lugar, siguiendo las consideraciones de la presente sentencia, que tratándose de la protección constitucional reforzada a la mujer embarazada en el ámbito laboral, las reglas de procedencia de la acción de tutela, son las generales que han sido definidas en reiterada jurisprudencia. La Corte insiste en este punto, en que la acción de tutela deberá interponerse dentro de un plazo razonable.*

*En segundo lugar, es preciso señalar que el juez de tutela deberá valorar, en cada caso concreto, los supuestos que rodean el despido de la trabajadora, para determinar si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral. Así, por ejemplo, deberá darse un trato diferenciado si se trata de cargos de*

*temporada o de empresas pequeñas, respecto de cargos permanentes dentro de grandes compañías o cuando la vacante dejada por la trabajadora despedida, fue suplida con otro trabajador.*

*En tercer lugar, la Corte reitera que deberá entenderse que **las reglas derivadas de la protección constitucional reforzada** a la mujer embarazada y lactante que han sido definidas en estas consideraciones, **se extienden por el término del periodo de gestación y la licencia de maternidad, es decir, los tres meses posteriores al parto.**" (Negrilla extra texto)*

### **De la presunción del despido por motivo del embarazo o lactancia.**

De acuerdo con lo dispuesto por el art. 239 del Código Sustantivo del Trabajo, ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa, por lo que se presumirá que el despido se efectuó por motivo de embarazo o lactancia cuando el mismo haya tenido lugar dentro del periodo de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.

En consonancia con lo anterior, dispone el art. 240 del mencionado Código, que para poder hacer efectivo el despido de una trabajadora durante el periodo de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, se necesitará autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario.

Adicionalmente en sentencia proferida por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia<sup>4</sup> se dispuso:

*"En cuanto a los tres meses finales restantes de lactancia, para el caso en estudio según el artículo 241 del C.S.T., en primer lugar ya se anotó que el espacio de tiempo destinado a esa finalidad en estricto sentido corresponde para esta época a una interrupción de la jornada de trabajo con ese fin específico de facilitar la noble condición de maternidad y no propiamente a un descanso, porque en los tres meses iniciales es subsumido por la licencia de las doce semanas por el parto. De no entender así la normatividad, se incurriría en el error de extender la sanción de ineficacia por el despido de la trabajadora que ha dado a luz a los nueve meses de embarazo y seis posteriores al parto sin miramiento alguno, inteligencia que no corresponde al contenido de las normas.*

*Desde luego lo anterior no significa que durante los tres meses siguientes hasta completar los seis meses de lactancia, la trabajadora quede desprotegida en su estabilidad laboral especial. Lo que sucede es que en estos tres últimos meses tampoco puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia empero, en éste lapso final le corresponde la carga de la prueba a ella de acreditar que ese fue el móvil del despido, a diferencia de la época del estado de gravidez o los tres meses posteriores al parto, que es cuando opera la presunción legal de que la terminación del contrato fue inspirada en el protervo motivo del embarazo o la maternidad o la lactancia. De manera, que si bien hasta los seis meses después del parto existe la garantía especial de protección a la estabilidad en el empleo relacionada con el embarazo, la maternidad y la lactancia hay dos periodos claramente delimitados en la ley: el primero, hasta los tres meses posteriores al parto, como lo pregona nítidamente el artículo 239 del C.S.T.; y el segundo, por*

---

<sup>4</sup> Rad: 17193, del 10 de julio de 2002. M.P. Isaura Vargas Díaz.

*fuera de los descansos o enfermedad por maternidad hasta los seis meses posteriores al parto, con la aclaración de que en ésta segunda hipótesis la carga de la motivación del despido se revierte, tornándose exigente en el sentido de que es quien afirma haber sido despedida por esa censurable razón a quien incumbe demostrarlo.”*

En este mismo sentido se pronunció el máximo órgano constitucional, en sentencia T- 583 de 2017<sup>5</sup>, donde claramente dispuso que la presunción de que el contrato se terminó debido al estado de embarazo solo aplica durante el periodo de gestación y dentro de los 3 meses posteriores al parto; posterior a ello no significa que la trabajadora pueda ser despedida al inicio del cuarto mes y durante la licencia de maternidad, lo que realmente significa es que la presunción de despido a causa del estado de gravidez desaparece.

Bajo este entendido, en el segundo trimestre posterior al parto y durante el periodo de lactancia, la protección para la mujer lactante permanece vigente, no obstante la distribución de la carga de la prueba para demostrar que el despido se debió a su estado, se regirá por lo dispuesto en el art. 177 del C.P.C., hoy el art. 167 C.G.P., por lo que se aplica la regla general según la cual incumbe al demandante probar lo que alega.

### **CASO EN CONCRETO**

Determinará esta juzgadora, en primer término, si es procedente la acción de tutela instaurada por GERSON ALEXIS CHONA RODRÍGUEZ, mediante la cual busca que se ordene su reintegro laboral a la empresa accionada, quien dio por terminado su vínculo laboral aduciendo la existencia de una justa causa.

Debe indicarse que la estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental de aplicación inmediata, el cual se encuentra integrado por las garantías de la debida protección y el restablecimiento de derechos e intereses de los individuos que se encuentra dentro de alguna de las excepciones establecidas por la Corte Constitucional (madre o padre cabeza de familia, estado de debilidad manifiesta, calidad de pre pensionado y fuero de maternidad) **debidamente probada**. Casos aquellos en los cuales, si bien el accionante cuenta con otro medio o recurso de defensa judicial como lo es acudir a la Jurisdicción Ordinaria Laboral, la tutela resultaría procedente para efectos de la garantía de los derechos constitucionales fundamentales.

De conformidad con lo anterior, es pertinente valorar la situación personal del tutelante en relación con la pretensión en sede de tutela, en virtud de la cual solicitó el reintegro por ostentar la calidad de padre cabeza de familia y por estar cobijado con el fuero de maternidad extendida.

#### **Respecto a la calidad de padre cabeza de familia que se alega.**

En cuanto a este punto el accionante debía demostrar en este juicio concretamente: i) tener a cargo la responsabilidad de sus hijos menores; ii) que la responsabilidad sobre las menores es permanente; iii) que su compañera o cónyuge se encuentra ausente de manera permanente o que abandonó el hogar y que ella se sustrae del cumplimiento de sus obligaciones como madre o que no lo hace por razones forzosas y; iv) que no recibe ayuda de los demás miembros de su familia.

---

<sup>5</sup> Corte Constitucional. T- 583 de 2017. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

En efecto, encuentra el Despacho que en el presente trámite solo se acreditó el parentesco de la menor María Guadalupe Chona Vanegas puesto que es el único registro civil aportado, y si bien se aportó certificación de la E.P.S., en donde consta que la misma es su beneficiaria, el accionante no aportó suficiente material probatorio que demuestre todos y cada uno de los supuestos anotados precedentemente, al punto que ni siquiera en la demanda hizo referencia a la circunstancias fácticas específicas de responsabilidad permanente respecto de sus presuntos hijos; se limitó a las anotaciones en las que indicó que es el responsable económico de su hogar, circunstancias que evidentemente se tornan insuficientes en aras de la acreditación de su condición de sujeto de especial protección constitucional.

Aunado a lo anterior, hace énfasis el Despacho en que uno de los requisitos es “iii) que su compañera o cónyuge se encuentra ausente de manera permanente o que abandonó el hogar y que ella se sustrae del cumplimiento de sus obligaciones como madre o que no lo hace por razones forzosas y;” situación que queda totalmente desvirtuada en el presente caso por cuanto el accionante aceptó que la señora es su compañera permanente y se dedica a ayudar con las labores del hogar y está presente, por ello no se puede decir que existe un abandono por parte de la señora MARÍA DEL PILAR VANEGA ROSAS.

De otra parte, **en cuanto al argumento esbozado por el apoderado de la parte accionante frente a la pandemia ocasionada por el COVID-19** y si bien es cierto mediante Decreto 417 de 17 de marzo de 2020 el Presidente de la República declaró Estado de Emergencia, Económica, Social y Ecológica y aunado a ello el Ministerio de Trabajo (con ocasión al confinamiento obligatorio a causa de la situación de salud) profirió la Circular 0021 de 2020 en virtud de la cual se pronunció sobre las “Medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención de COVID-19 y de la declaración de emergencia sanitaria”<sup>6</sup> en virtud del cual el Ministerio señaló que “El ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral, en efecto, prevé una serie de mecanismos que este Ministerio se permite recordar y exponer”, entre eso mecanismos se citó el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible, las vacaciones (anuales, anticipada y colectiva), los permisos remunerados y el salario sin prestación de servicio; lo cierto es que:

1. Ninguno de los decretos legislativos expedidos por el Gobierno Nacional, a la fecha de elaboración de esta sentencia, ha modificado el Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 61, 62 y 64.
2. Si bien el Ministerio de Trabajo profirió la circular en mención, en la mismo lo único que está haciendo es recordando diversos mecanismos dispuestos por la ley laboral que permiten desarrollar las tareas encomendada sin necesidad de infringir el confinamiento obligatorio, pero de ninguna forma el Ministerio está desconociendo la existencia del Código Sustantivo del Trabajo en sus artículos 61, 62 y 64, con independencia de las consecuencias administrativas que tal actuar pueda llegar a generar eventualmente para alguna empresa. Téngase en cuenta que en dicha circular incluso el Ministerio indicó que las opciones allí brindadas

---

<sup>6</sup> <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/Circular+0021.pdf/8049a852-e8b0-b5e7-05d3-8da3943c0879?t=1584464523596>

“*pueden*” ser consideradas por los empleadores para proteger el empleo, sin que la adopción de las mismas sea obligatoria.

3. Adicionalmente, es preciso señalar que la Ley 153 de 1887 referente a las reglas generales sobre la validez y aplicación de las leyes en su art. 3 señala que debe estimarse insubsistente “*una disposición legal por declaración expresa del legislador, ó por incompatibilidad con disposiciones especiales posteriores, ó por existir una ley nueva que regula íntegramente la materia a que la anterior disposición se refería.*”, situación que no ocurre actualmente puesto que el legislador de ninguna forma ha reformado el Código Sustantivo del Trabajo a la fecha de expedición de esta sentencia, por lo cual dicho Código permanece intacto y toda actuación que se encuentre avalada por tal normatividad se ajusta a derecho.
4. Finalmente, se indica que el máximo órgano de lo constitucional no ha proferido jurisprudencia alguna que indique que existe estabilidad laboral reforzada en los casos de despido durante algún estado de excepción decretado por el presidente, reiterando que únicamente es posible resolver discusiones sobre despidos por vía de tutela cuando estemos ante alguna de las excepciones establecidas por la Corte Constitucional (madre o padre cabeza de familia, estado de debilidad manifiesta, calidad de pre pensionado y embarazo) situación que no se demostró de forma si quiera sumaria dentro de las pruebas aportadas.

Aunado a lo anterior, se informa que Gobierno Nacional teniendo en cuenta a las personas vulnerables que pudieran quedar desvinculadas laboralmente durante este periodo, profirió el Decreto 488 del 27 de marzo del 2020, señalando en el artículo 6° los beneficios relacionados como Mecanismo de Protección al Cesante, disponiendo:

*“Hasta tanto permanezcan los hechos que dieron lugar a la Emergencia Económica, Social y Ecológica, y hasta donde permita la disponibilidad de recursos, los trabajadores o independientes cotizantes categoría A y S, que hayan aportes a una Caja de Compensación Familiar durante un (1) año, continuo o discontinuo, en el transcurso de los últimos cinco (5) años, recibirán, además de los beneficios contemplados en el artículo 11 de la Ley 1636 de 2013, una transferencia económica para cubrir los gastos, de acuerdo con las necesidades y prioridades de consumo de cada beneficiario, por un valor de dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes, divididos en tres (3) mensualidades iguales que se pagarán mientras dure la emergencia y, en todo caso, máximo por tres meses.*”

**Parágrafo.** *El aspirante a este beneficio deberá diligenciar ante la Caja de Compensación Familiar a la que se encuentre afiliado, la solicitud pertinente para poder aspirar a obtener el beneficio de que trata el presente artículo.*

*La Superintendencia de Subsidio Familiar impartirá instrucciones inmediatas a las Cajas de Compensación Familiar para que la solicitud, aprobación.”*

**En cuanto al presunto fuero de maternidad extendida.**

Como se citó en la jurisprudencia a la que se hizo referencia previamente, más específicamente en la sentencia C-005 de 2017 la Corte Constitucional declaró la exequibilidad de los arts. 239 y 240 del C.S.T., disponiendo *“la exequibilidad condicionada del numeral 1 del artículo 239 y del numeral 1 del artículo 240 del Decreto Ley 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo), en el entendido que la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo, se extienden al(la) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la).”*

Así las cosas, dispuso la Corte que para que se de aplicación al fuero extendido es necesaria la acreditación de dos requisitos:

- 1) Cónyuge o compañera permanente gestante o lactante de trabajador que se encuentra desempleada o sin desempeñar alternativa laboral alguna.
- 2) Afiliación de la mujer gestante o lactante como beneficiaria del cónyuge o compañero(a) permanente trabajador en el sistema de seguridad social

Frente al primero requisito, se evidencia que la señora MARÍA DEL PILAR VANEGA ROSAS, se encuentra afiliada como beneficiaria al sistema de salud lo cual indica que no es trabajadora. De igual forma, lo anterior también demuestra que se cumple con el segundo requisito por cuanto la compañera permanente del demandante se encuentra vinculada como beneficiaria activa a SANITAS E.P.S., entidad promotora de servicios de salud a la cual se encuentra afiliado su compañero permanente en calidad de cotizante activo.

La **Sentencia SU-070 de 2013** unificó la jurisprudencia en relación con la protección del embarazo y la maternidad derivada de la estabilidad laboral reforzada. En dicha providencia, la Corte Constitucional estableció dos reglas principales:

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

(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.<sup>7</sup>

(ii) No obstante el alcance de la protección, se debe determinar a partir de dos factores:

(a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador y;

(b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada

---

<sup>7</sup> Frente a esta exigencia se aclaró en la sentencia SU- 075 de 2018 que “que mediante la Ley 1822 de 2017 se extendió la licencia de maternidad a 18 semanas. En este sentido, aunque en la Sentencia SU-070 de 2013 se hace referencia a “los tres meses posteriores al parto”, dicho término debe entenderse en relación con la disposición legal vigente que regule la licencia de maternidad.

### **Reglas frente a un contrato de trabajo a término indefinido.**

De conformidad con la Sentencia SU 075 de 2018, pueden presentarse los siguientes supuestos:

1. Cuando el empleador **conoce** del embarazo durante la vigencia del contrato de trabajo:
  - a. *“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”.* (Negrilla y resaltado fuera del texto).
2. Cuando existe duda si el empleador **conoce** del embarazo durante la ejecución del contrato laboral:
  - a. *“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”.*
3. Cuando el empleador **no conoce** del embarazo durante la ejecución del contrato laboral:
  - a. *“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”.*

Dicho esto, se encuentra fuera de debate que entre el señor GERSON ALEXIS CHONA RODRÍGUEZ y la empresa SCHLUMBERGER SURENCO S.A existió un contrato de trabajo a término indefinido<sup>8</sup>, el cual estuvo vigente desde el dos (02) de febrero de dos mil doce (2012) hasta el día veintidós (22) de abril de dos mil veinte (2020), el cual finalizó por despido sin justa causa.

De igual forma se encuentra demostrado que la menor MARÍA GUADALUPE CHONA VANEGAS es hija del aquí accionante y de la señora MARÍA DEL PILAR VANEGAS ROSAS, esta última quien se encuentra afiliada en calidad de beneficiaria del demandante, de conformidad con el certificado de SANITAS E.P.S., aportado junto con el escrito de tutela.

De igual forma, se encuentra demostrado que la accionada SCHLUMBERGER SURENCO S.A., conocía del embarazo de la señora y del nacimiento de la menor, puesto que en el hecho décimo sexto de la contestación indicó que el señor CHONA disfrutó de la licencia de paternidad a la que tenía derecho, lo que se corrobora con los documentos aportados por el accionante visibles a folios 35 a 37, por ello es claro que conoció de los hechos mencionados.

---

<sup>8</sup> Ver folio 18.

Se observa entonces el cumplimiento de los criterios de protección establecidos por la SU-070 de 2013 reiterados en la SU-078 de 2018 y la C-005 de 2017 para la extensión del fuero de maternidad en tanto se acredita que: i) el compañero(a) permanente, cónyuge o pareja de mujer en periodo de embarazo o lactancia tenía un vínculo de trabajo o alternativa laboral vigente, ii) el trabajador fue despedido encontrándose su compañera permanente, cónyuge o pareja en periodo de embarazo o lactancia, puesto que de conformidad con la incapacidad allegada los 126 días correspondientes a la incapacidad por lactancia iniciaron el siete (07) de enero de dos mil veinte (2020) hasta el once (11) de mayo de este año.

Dicho esto, y teniendo en cuenta que el señor GERSON ALEXIS CHONA RODRÍGUEZ se encontraba vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido por la empresa SCHLUMBERGER SURENCO S.A., ii) que la accionada tenía conocimiento de que la menor nació el siete (07) de enero de dos mil veinte (2020) puesto que sin tal información no hubiera sido posible que el demandante disfrutara de su licencia de paternidad; iii) que fue desvinculado sin justa causa antes de que terminaran los 126 días a los que equivale la licencia de maternidad (esto es antes del 11 de mayo de 2020, de conformidad con la orden de incapacidad anexada con el escrito de tutela), es necesario aplicar la protección constitucional instituida por la SU-078 de 2018 para esta hipótesis.

Por lo anterior en el presente caso, a consideración de esta Juzgadora, la tutela debe proceder como mecanismo transitorio a efectos de evitar un perjuicio irremediable o un riesgo mayor al que se encuentra sometido el accionante, por lo que habrá de ordenarse el reintegro laboral de manera transitoria a un cargo de igual o mejor categoría al que venía desempeñando al momento de la desvinculación.

En consecuencia, este Despacho ordenará a la entidad accionada SCHLUMBERGER SURENCO S.A., a través de su representante legal el señor OSCAR JOSE GUTIERREZ BELLOSO o quien haga sus veces, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, que efectúe el reintegro laboral de manera transitoria a un cargo de igual o mejor categoría al que venía desempeñando al momento de la desvinculación del señor GERSON ALEXIS CHONA RODRÍGUEZ, procediendo a efectuar los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensión y riesgos laborales) y pagos de salarios y prestaciones sociales causados a favor del demandante desde el día siguiente a la fecha en que fue despedido, esto es, desde el día veintitrés (23) de abril de dos mil veinte (2020).

Así mismo esta Sede Judicial instará al accionante a acudir ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral, con el fin que ésta sea quien estudie de manera definitiva, si debe o no ser reintegrado, advirtiéndole que de no interponer la respectiva demanda laboral **dentro de los dos (02) meses siguientes desde que se permita la radicación de procesos ordinarios laborales** (la cual se encuentra suspendida por los temas de salud pública que se están viviendo) conforme se ha señalado, cesarán los efectos del reintegro ordenados en esta providencia.

En cuanto a la solicitud de ordenar el pago de 180 días de salario, basta con leer el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 para concluir que no estamos ante una persona con situación de discapacidad y por ello no hay lugar al pago deprecado.

---

9 ARTÍCULO 26. NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD. En ningún caso la limitación <discapacidad><sup>1</sup> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación <discapacidad><sup>2</sup> sea

Finalmente, frente a la entidad vinculada E.P.S. SANITAS, se tiene que las pretensiones serán negadas toda vez que no se demostró vulneración alguna por parte de esta.

### DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO SEGUNDO 2° MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

### RESUELVE

**PRIMERO: AMPARAR** el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad extendido al señor GERSON ALEXIS CHONA RODRÍGUEZ.

**SEGUNDO:** como consecuencia de lo anterior **ORDENAR** a SCHLUMBERGER SURENCO S.A., a través de su representante legal el señor OSCAR JOSE GUTIERREZ BELLOSO o quien haga sus veces, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, que efectúe **el reintegro laboral de manera transitoria** a un cargo de igual o mejor categoría al que venía desempeñando al momento de la desvinculación del señor GERSON ALEXIS CHONA RODRÍGUEZ, procediendo a efectuar los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensión y riesgos laborales) y pagos de salarios y prestaciones sociales causados a favor del demandante desde el día siguiente a la fecha en que fue despedido, esto es, desde el día veintitrés (23) de abril de dos mil veinte (2020).

**TERCERO: INSTAR** al señor GERSON ALEXIS CHONA RODRÍGUEZ a acudir ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral, con el fin que ésta sea quien estudie de manera definitiva, si debe o no ser reintegrado, advirtiéndole que de no interponer la respectiva demanda laboral **dentro de los dos (02) meses siguientes desde que se permita la radicación de procesos ordinarios laborales** (la cual se encuentra suspendida por los temas de salud pública que se están viviendo) conforme se ha señalado, cesarán los efectos del reintegro ordenados en esta providencia.

**CUARTO: NEGAR** el amparo frente a la vinculada E.P.S. SANITAS, de conformidad con la parte motiva.

**QUINTO: ADVERTIR** que teniendo en cuenta el Estado de Emergencia, Económica, Social y Ecológica que se está viviendo en el territorio nacional (Decreto 417 de 17 de marzo de 2020), acompasado con los Acuerdos PCSJA20-11518 y PCSJA20-11519, en caso de presentarse impugnación contra la presente sentencia, deberá ser remitida únicamente al correo electrónico

---

claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona ~~limitada~~ <en situación de discapacidad><sup>12</sup> podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su ~~limitación~~ <discapacidad><sup>12</sup>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

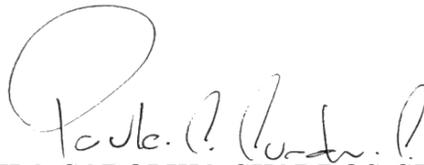
No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su ~~limitación~~ <discapacidad><sup>12</sup>, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

**JO2LPCBTA@CENDOJ.RAMAJUDICIAL.GOV.CO, EN UN HORARIO DE ATENCIÓN DE 8:00 A.M. A 01:00 P.M. Y DE 02:00 P.M. A 05:00 P.M.**

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

**SÉPTIMO:** Publicar esta decisión en la página de la Rama Judicial e informar a las partes la forma de consultarlo.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**



**PAULA CAROLINA CUADROS CEPEDA**

**JUEZ**