



REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO

CARTAGENA

Procede el Despacho a proferir sentencia en el asunto de la referencia.

I. ANTECEDENTES

1. Afirmó la accionante que, el 20 de julio del 2020, firmó contrato verbal de prestación de servicios con la empresa SJ GLOBAL BIENES RAICES SAS, devengando un salario mínimo, más comisiones, sin devengar ninguna prestación social.
2. Entre sus funciones se encontraba ir a los terrenos o lotes para fines de la inmobiliaria.
3. Señaló que, el 28 de diciembre del 2020 conoció que se encontraba en estado de embarazo, de lo cual notificó el 30 de diciembre de 2020 a la accionada.
4. Anunció que dirigiéndose a un terreno en el cual se construye un proyecto, por las condiciones del suelo, las caminatas y el sol, empezó a sangrar, por lo que tuvo que ir al medico, quien le prescribió que tenía riesgo alto de aborto y debido a ello, no podía hacer esfuerzo.
5. Aduce que notificó a la accionada, quienes procedieron a la reubicación, pero desmejorando sus condiciones laborales.
6. Notificada a la accionada, no se pronunció sobre los hechos.
7. El a quo en sentencia 4 de mayo de 2021 tutelar los derechos a la estabilidad laboral reforzada de la demanda, ordenando la reanudación de la contratación de la demandante, con el pago retroactivo de los honorarios causados desde la cesación del contrato.
8. La accionada impugnó aduciendo que la accionante realmente se retiró del cargo, sin justificación alguna, abandonando su lugar de trabajo.

II. CONSIDERACIONES

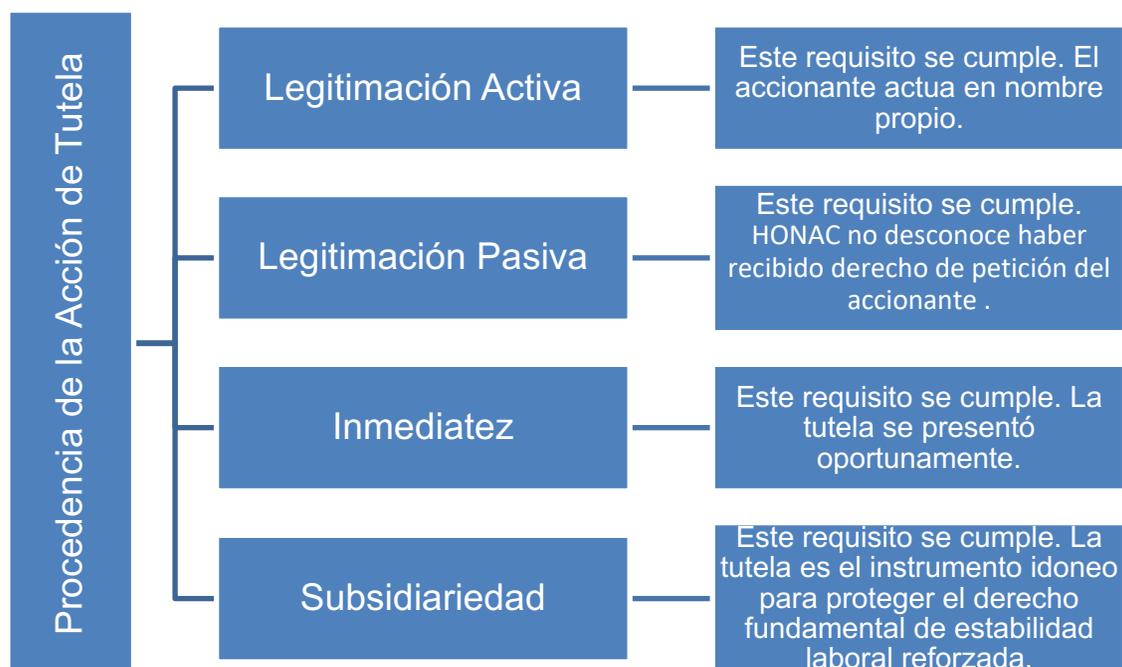
9. Problema Jurídico.



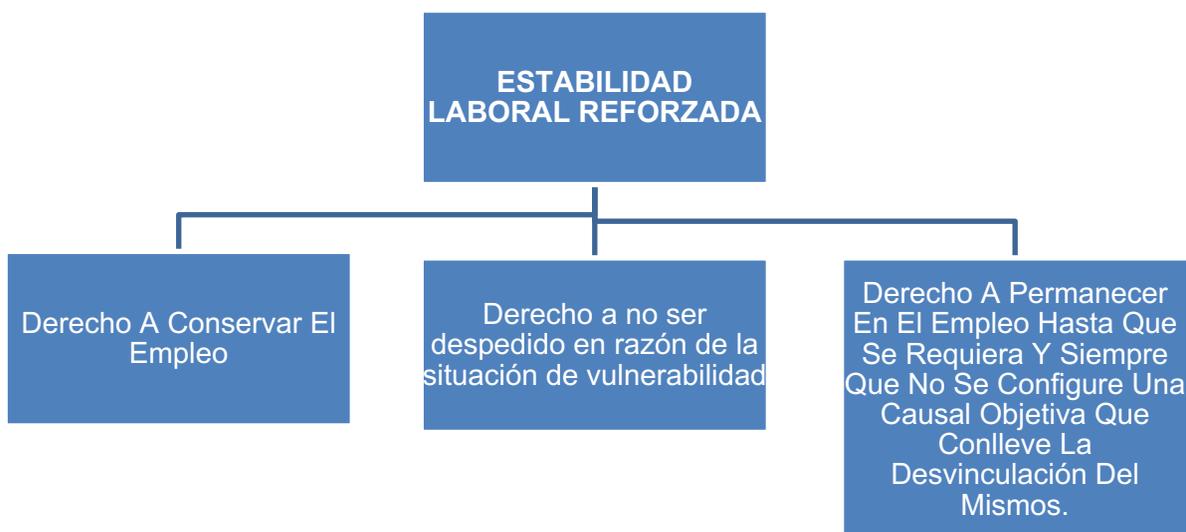
Corresponde al Despacho determinar si en el presente caso, la desvinculación de la accionante ocurrió bajo criterios de discriminación, en razón del estado de embarazo

10. **Tesis.** Se confirma la decisión del a quo, dado que, el accionado no controvertió la presunción de la desvinculación discriminatoria originada a partir de la condición de embarazo de la accionante.

11. Test de procedencia formal de la acción de tutela.



12. El a la estabilidad laboral reforzada.



CASO CONCRETO.

13. El artículo 53 de la Constitución Política consagra el derecho a la estabilidad laboral como principio que rige todas las relaciones laborales y que se manifiesta en “la



conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como “justa” para proceder de tal manera o, que descrito cumplimiento a un procedimiento previo”¹ .

14. En concordancia, el legislador a través del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, “*Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones*”, dispuso que: “*En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.*

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, 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.”

15. Mediante Sentencia C-531 de 2000, la honorable Corte Constitucional declaró la exequibilidad del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 ,en virtud de los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad, así como de especial protección constitucional en favor de personas con habilidades diversas, carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona en razón a su discapacidad, sin que exista autorización previa de la oficina del trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.

16. En el presente caso, lo que pretende la accionante es que la accionada SJ GLOBAL BIENES RAICES SAS, la reintegre a sus labores, y el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, desde su despido, manifestando que, se encuentra en estado de embarazo, con amenaza de aborto, por lo cual no puede ejercer la función de trasladarse a los terrenos de construcción de la inmobiliaria, lo cual pone en riesgo su estado, debido a ello fue retirada de sus funciones, sin notificación del despido, ni cancelación de los salarios y prestaciones.

17. La parte accionada sustentó su solicitud afirmando que, la señora Daniela Torres Pájaro, abandonó su puesto de trabajo, ausentándose sin justificación, sin mostrar incapacidades a su empleador, siendo la única incapacidad presentada ante los empleadores es del 29 de enero del 2021, a la fecha a la cual la parte accionante seguía prestando sus servicios a la empresa SJ GLOBAL BIENES RAICES SAS, las cuales le cancelaron los respectivos pagos, como bonificaciones correspondientes, en el mes de

¹ T-449 de 2008 M.P. Humberto Sierra Porto



febrero no tuvieron conocimiento alguno de la parte actora.

18. Del mismo modo, señalaron que la parte accionante manifestó de manera verbal su interés de no continuar laborando con la entidad, por problemas personales, en los cuales se encontraba buscando otro trabajo, presumiendo que la inasistencia de la trabajadora a las instalaciones correspondió en su momento a una renuncia.

19. De las pruebas documentales obrantes dentro del expediente electrónico, no cabe duda que la señora Torres Pájaro se encuentra en estado de embarazo, siendo un embarazo de alto riesgo, por lo cual no podía ejercer las funciones señaladas en el contrato de prestación de servicios, tampoco se evidencia solicitud de despido al inspector de trabajo, ni mejoras de las condiciones de trabajo, ni la cancelación de liquidación, no existiendo prueba sumaria que la parte accionada buscará la forma de mejorar las condiciones de la actora.

20. La legislación nacional ha desarrollado normatividad que protege a la mujer trabajadora durante el embarazo y la lactancia. Así, el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo establece que toda trabajadora tiene derecho a una licencia de 18 semanas en la época del parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. A su vez, el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo dispone la prohibición de despedir a una mujer por motivo de su embarazo o lactancia y señala una presunción, según la cual se entiende que el despido se ha efectuado por tales motivos cuando se realiza sin el correspondiente permiso del inspector del trabajo. Igualmente, estipula el pago de una indemnización en caso de que se produzca la desvinculación laboral sin la respectiva autorización del Ministerio de Trabajo que consiste en 60 días de salario.

21. El artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo impone la carga al empleador de acudir al inspector del trabajo antes de proceder al despido de una mujer durante el periodo de embarazo o de lactancia. Finalmente, el artículo 241 de la misma normativa dispone que no producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en período de licencia de maternidad o lactancia, Razón por la cual se procederá a confirmar la decisión del A quo.

22. En este caso, estas presunciones de despido discriminatorio, no fueron desvirtuadas, en tanto, no aparece la solicitud de permiso alguno al Inspector del Trabajo, como tampoco se presentó liquidación de pago por consignación y/o cualquier otro documento que acredite el supuesto abandono de la accionante en la prestación del servicio.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO PRIMERO LABORAL DEL CIRCUITO DE CARTAGENA**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,



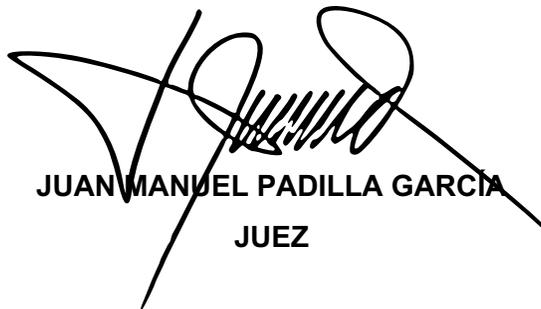
III. RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Segundo de Pequeñas Causas Laborales de Cartagena, proferida el 04 de mayo de 2021, dentro de la Acción de tutela promovida por DANIELA ANDREA TORRES PÁJARO en contra de SJ GLOBAL BIENES RAICES SAS por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Notifíquese a las partes por el medio más expedito y eficaz, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 del decreto 2591 de 1991.

TERCERO: ORDENAR, remitir el expediente de tutela a la H. Corte Constitucional, para su eventual revisión

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



JUAN MANUEL PADILLA GARCÍA
JUEZ