



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Asunto: Acción de tutela N° 2022 – 905

Proveniente del Juzgado Sesenta y Nueve Civil Municipal transformado transitoriamente en Juzgado Cincuenta y Uno de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá.

Sentencia Segunda Instancia

Fecha: Agosto diez de dos mil veintidós

De conformidad con lo establecido en el artículo 29 del Decreto Nacional 2591 de 1991 se emite sentencia de segundo grado en la actuación de la referencia.

1.- Identificación del solicitante: (Art. 29 Núm. 1 D. 2591/91):

- Katherin Alejandra Carvajal González, identificado con C.C. # 1.013.619.298 quien actúa en causa propia.

2.- Identificación de quien provenga la amenaza o vulneración: (Art. 29 Núm. 2 D. 2591/91):

a) La actuación es dirigida por la tutelante en contra de:

- Roberto Antonio Mayorga Pérez, identificado con C.C. # 80.117.636.

b) Vinculados:

- Roció Catherine Jiménez Cuellar, identificada con C.C. 1.013.576.734.

3.- Determinación del derecho tutelado: (Art. 29 Núm. 3 D. 2591/91):

La accionante indica que se trata de los derechos fundamentales a la vida, salud, dignidad humana, mínimo vital y móvil, estabilidad laboral reforzada, debido proceso y seguridad social.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

4.- Síntesis de la demanda:

a) *Hechos:* La accionante manifestó que:

- En noviembre de 2020, fue vinculada por el accionado para prestar la actividad laboral en favor de este.
- La actividad desarrollada era vendedora.
- La vinculación fue a través de un contrato verbal. Laboraba de domingo a domingo.
- El salario devengado de lunes a sábado era de \$25.000, y el domingo de \$30.000.
- En enero 28 de 2022, advirtió de su estado gestación teniendo relación laboral vigente.
- En el mes de enero del año 2022, informó del estado de embarazo al señor Roberto Antonio Mayorga Pérez, quien de manera unilateral decidió finalizar el contrato en mayo 2 de 2022, sin mediar justa causa.
- No fue cancelada liquidación.
- Desde la terminación del contrato no ha tenido recursos para su sostenimiento y el de sus hijos.
- El accionado desconoció que es un sujeto de estabilidad laboral reforzada.
- Es madre cabeza de familia.
- Se acredita el requisito de inmediatez, atendiendo el poco tiempo que ha transcurrido desde la terminación laboral.
- El accionado sigue desarrollando las mismas actividades comerciales, como se denota en el registro mercantil, pudiendo realizar el reintegro al mismo cargo.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

- Se conjura una discriminación, al no vincularla nuevamente por el estado de embarazo.
- La falta de ingresos genera perjuicios irremediables, dado que no cuenta con ingresos que garanticen su sobrevivencia.
- El mecanismo ordinario, no es eficaz por cuanto su tardanza causaría perjuicios irremediables atendiendo que sin el trabajo no cuenta con recursos económicos.
- Se afecta el mínimo vital en tanto es una persona que requiere sustento fijo y permanente para el sostenimiento propio, ya que es un sujeto de especial protección por encontrarse en estado de embarazo.
- El Juez Laboral no es un medio idóneo o eficaz para la protección de sus derechos fundamentales.

b) *Petición:*

- Tutelar los derechos deprecados.
- Ordenar a Roberto Antonio Mayorga Pérez, que la reintegre al cargo igual o mayor al que venía desempeñando la suscrita, y el pago de salarios dejados de percibir, cotizaciones al sistema de seguridad social integral y demás acreencias.

5- Informes:

a) Ministerio del Trabajo.

- Es improcedente la acción de tutela por falta de legitimación en la causa por pasiva del Ministerio del Trabajo.

b) Roberto Antonio Mayorga Pérez propietario del establecimiento de comercio Distribuidora y Creaciones Urban Shoes.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

- Sostuvo una relación comercial por prestación de servicios, con la señora Katherin Alejandra Carvajal González, quien le colaboraba a su esposa Katherine Jiménez, en un local de ropa de manera transitoria. La relación comenzó en enero 17 de 2022.
- La actividad comercial no genera ingresos para contratar personal con todas las garantías y prestaciones de Ley, por lo que cuenta con personas naturales que trabajen de manera independiente, prestando sus servicios sin ningún tipo de vínculo laboral.
- Su esposa es quien tuvo trato con la accionante, dándose por enterada que cuando inició la relación comercial estaba embarazada, pero lo había ocultado, con el fin de obtener algún tipo de ingreso.
- Cuando trabajó en el almacén se perdió mercancía, y la actora no dio respuesta, por lo que en mayo 2 de 2022, Katherine Jiménez decidió denunciarla por hurto, dado que se comprobó que estaba vendiendo mercancía del establecimiento y apropiándose del dinero.
- El embarazo no fue el motivo para romper relaciones comerciales.
- La relación laboral fue con su esposa Katherine Jiménez.

c) Rocio Catherine Jiménez Cuellar.

- No es cierto que haya vinculado laboralmente a Katherin Alejandra Carvajal González, en noviembre de 2020, ni al taller de su ex esposo. Los ingresos del almacén no son suficientes para pagar empleados con todas las prestaciones, y mucho menos para afiliarlos al sistema de seguridad social.
- Conoce a la accionante hace tres años, fueron vecinas y comerciantes independientes.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

- La actora le pidió que le colaborará, por lo que le ofreció vender mercancía del almacén para que así pudiera obtener alguna comisión, sin ninguna vinculación laboral pues es una persona natural, insolvente económicamente.
- En enero 17 de 2022, empezaron a trabajar a juntas más seguido, pero le advirtió que era sin contrato laboral, que ganaría comisiones o al destajo sí había algo que hacer, y que en cualquier momento se podía romper la relación comercial.
- En febrero de 2022, pudo comprobar que la accionante estaba en embarazo desde el año 2021, y se lo había ocultado porque quería asegurar de algún modo un trabajo. Prueba de esto es la ecografía que se había practicado y no aportó con el escrito de tutela.
- Al saber del embarazo quiso seguirla ayudando dado que no era inconveniente. El problema fue por la pérdida de mercancía, y la actora no asumía ninguna responsabilidad.
- En mayo 2 de 2022, decidió que no permitiría más pérdida de mercancía y le indicó que la denunciaría por hurto, abuso de confianza, intimidación y suplantación, dado que días antes recibió una llamada de una Inspectora de Trabajo, que le indicó que no podía despedir a Katherin Alejandra Carvajal González, porque se encontraba en embarazo, y se dio cuenta que quien llamaba era una hermana de la accionante.
- Los testigos de la accionante faltan a la verdad, dado que en las tres manifestaciones dicen lo mismo. No es cierto que tuviera un cargo de oficios varios desde mayo 2 de 2021 hasta mayo 2 de 2022.
- Acepta que tuvo una relación comercial, más no una vinculación laboral.
- Actualmente se encuentra separada de su ex esposo Antonio Mayorga, y no tiene acceso a su negocio, y económicamente no se encuentra en capacidad de asumir ninguna obligación.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

- Solicita que la accionante responda penalmente por el delito de robo continuado. Se debe tener en cuenta la noticia criminal 110016000050202273974, la cual se encuentra radicada desde mayo 4 de 2022.

6.- Decisión impugnada:

Se resolvió la primera instancia de la siguiente manera:

a) Consideraciones: Negó el amparo, en tanto:

- Encontró que se daban los presupuestos de procedencia de la acción de tutela dado que entre la actora y la convocada existió una relación de subordinación, en la que esta gozaba de una posición dominante.
- La actora persigue la declaratoria de existencia de un contrato realidad, y el reintegro al cargo que ocupaba, pagando las prestaciones sociales dejadas de percibir por causa de la terminación del contrato. Lo anterior en atención a que Roberto Antonio Mayorga Pérez y Rocio Catherine Jiménez Cuellar, desconocen la relación laboral con la tutelante.
- La accionante se encuentra afiliada al Sistema de Seguridad Social en Salud, bajo el régimen Subsidiado desde noviembre 29 de 2020.
- La accionante no allegó prueba sumaría del contrato laboral. Las declaraciones extra juicio allegadas, fueron realizadas bajo el mismo formato, llenando simplemente datos personales del declarante y fechas de inicio y terminación del vínculo laboral, olvidándose que este tipo de declaraciones es una manifestación libre y espontánea ante notario bajo la gravedad de juramento, mediante la cual da fe de un hecho o situación que conoce, para que tenga plena validez probatoria, lo cual no entró acreditado.
- Con las pruebas aportadas no se determinó con certeza a quien prestaba los servicios de vendedora.
- Las pretensiones esbozadas se contraen a un conflicto de la órbita de la jurisdicción laboral.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

- Esta acción de tutela no es el único medio de defensa judicial con el que cuenta la accionante, dado que puede acudir a los recursos que ofrece la jurisdicción laboral para ventilar su conflicto.
- La Corte a puntualizado que la acción de tutela no es procedente para la declaración de la existencia de contrato realidad.
- Acorde la jurisprudencia Constitucional se establece la improcedencia de la acción de tutela para obtener un reintegro laboral.
- No existe prueba que las obligaciones de su hogar recaigan sobre ella, por lo que por esta sola circunstancia no se hace viable la tutela.
- La manifestación que su único ingreso provenía de la relación laboral, no conlleva con convicción a una transgresión del mínimo vital.

b) Orden:

- Negó la protección implorada.

7.- Impugnación: (Art. 29 Num. 3 D. 2591/91):

Katherin Alejandra Carvajal González, presentó impugnación, precisando:

- Con la decisión del Juzgado se soslaya lo decantado por la Corte Constitucional frente a la verificación de requisitos.
- Un proceso laboral dura 4 años como mínimo, tiempo del cual no sabe cómo sostenerse y cuidar de un bienestar digno. Al finalizar el contrato de trabajo no podrá costear la manutención de su bebe y la propia como lo es vivienda, servicios, alimentación, vestuario y pañales, transportes para controles del bebe y demás gastos necesarios para subsistir.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

- Con el fallo se desconoció lo dispuesto en la sentencia SU075 de 2018, en la que se establece la acción de tutela como mecanismo de protección de mujeres en estado de embarazo.
- Dada la situación del país, no cuenta con las condiciones para salir a buscar trabajo, con el que pueda percibir ingresos para el sostenimiento de su núcleo familiar.
- La accionada desconoció que es un sujeto con estabilidad laboral reforzada, acorde lo dispuesto en la sentencia T-305 de 2018.
- Con las manifestaciones del señor Roberto Antonio Mayorga Pérez, se advierte que la actividad se ejecutaba dentro de las instalaciones del establecimiento de comercio denominado Distribuidora y Creaciones Urban Shoes, de quien es propietario el enjuiciado, no pudiendo endilgar la responsabilidad a una tercera persona.
- Pese a que el señor Mayorga y su esposa señora Jiménez conocían del estado de gestación, decidió el primero, dar por finalizado el contrato de trabajo, sin solicitar autorización al Ministerio del Trabajo.

8.- Problema jurídico:

¿La parte accionada vulnera los derechos deprecados por la accionante?

9.- Consideraciones probatorias y jurídicas:

a.- Normas aplicables: Artículo 1, 25, 48, 49 y 53 de la Constitución Política de Colombia.

b.- Fundamentos de derecho:

Estabilidad reforzada y trabajo:

El artículo 53 de la Constitución Política, señala que los trabajadores gozarán de estabilidad en el empleo. Lo anterior, se traduce en la protección por parte del Estado y a través de la



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Ley para que el trabajador, en casos muy particulares, que puedan afectar gravemente algunas de sus garantías constitucionales, permanezcan en su empleo y obtengan los beneficios derivados del mismo, como el pago de sus salarios y prestaciones sociales, incluso contra la voluntad del empleador, sino existe una causa relevante que justifique el despido.

Este principio de carácter constitucional, ha sido desarrollado bajo el concepto de estabilidad laboral reforzada y está dirigido a aquellos sujetos que merecen especial protección del Estado, como las mujeres embarazadas, los sindicalistas, los desplazados por la violencia, los niños y niñas, las personas de la tercera edad, los discapacitados o con alguna limitación física o mental (Subrayado por el despacho).

Sobre este punto la Corte Constitucional se pronunció en sentencia T-201 de 2018 M.S. GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO.

“1. El artículo 53 de la Constitución establece como uno de los principios mínimos de las relaciones laborales el derecho que tiene todo trabajador a permanecer estable en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación^[23]. El marco en el que surge es en el de las relaciones laborales, en donde se verifican asimetrías entre el trabajador y el empleador.

Tal garantía se refuerza en ciertos casos en los que se ha reconocido la existencia del “derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada”^[24], que deriva directamente del principio y el derecho a la igualdad en el trabajo, y que se concreta mediante medidas diferenciales en favor de personas en condición de vulnerabilidad, que en la evolución histórica de la sociedad han sufrido discriminación por razones sociales, económicas, físicas o mentales.

En términos generales, son titulares de la estabilidad laboral reforzada las personas amparadas por el fuero sindical, aquellas en condición de invalidez o discapacidad^[25] y las mujeres en estado de embarazo, pues el objetivo de esa figura es “proteger al trabajador que por sus condiciones especiales es más vulnerable a ser despedido por causas distintas al trabajo que desempeña”^[26].

12. La estabilidad laboral reforzada implica que los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población. Los motivos que lleven a la terminación de su relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones, y sean verificados por el Inspector de Trabajo cuando se trate de “asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público”^[27], en cumplimiento de las obligaciones internacionales^[28], constitucionales^[29] y legales^[30] que tiene el Estado colombiano en materia laboral, con el fin de forjar “relaciones laborales en una forma ordenada y constructiva”^[31].

*13. Cabe aclarar que la estabilidad laboral reforzada no opera como un mandato absoluto y por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Implica que su despido no puede materializarse por razón de su especial condición (persona en situación de discapacidad física o mental, o mujer en estado de embarazo). Dicha protección, entonces, **no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia “un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado”^[32]**. Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos discriminatorios en contra de la población protegida por esta figura, que es la más vulnerable entre los trabajadores.*



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Quiere decir lo anterior, que el trabajador en un estado de debilidad manifiesta, debe permanecer en su puesto mientras no se presente una causa objetiva y justa para su desvinculación.

14. Con el ánimo de consolidar relaciones equitativas en el escenario laboral, se han consolidado acciones afirmativas bajo la premisa de la disparidad de fuerzas que lo componen. De conformidad con la Constitución se “ha evidenciado la existencia de un verdadero derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión”[33].

La mencionada protección le asiste a quienes acrediten su discapacidad[34], pero también a las personas que están en situación de debilidad manifiesta debido a importantes deterioros en su estado de salud, que le “impide[n] o dificulta[n] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”[35]. De tal suerte, “siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada.”[36].”

Mínimo vital:

En relación con el derecho al mínimo vital, la jurisprudencia lo ha contemplado como un presupuesto básico para el efectivo goce y ejercicio de la totalidad de los derechos fundamentales, pero que se constituye en un concepto indeterminado que depende de las circunstancias particulares de cada caso particular, al efecto indicó en sentencia T-157 de 2014:

“el mínimo vital, considerado éste como aquellos recursos absolutamente imprescindibles para solucionar y satisfacer no solamente las necesidades primarias de alimentación y vestuario, sino aquellas relacionadas con la salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente, factores insustituibles para la preservación de calidad de vida”[31].”

“Bajo esta regla, el mínimo vital es concebido en la jurisprudencia constitucional como un concepto indeterminado cuya concreción depende de las circunstancias particulares de cada caso[35]. En este sentido, la vulneración del derecho al mínimo vital puede establecerse atendiendo a las consecuencias que para la persona tiene la privación de sus ingresos laborales en la situación concreta en que se encuentra.

Lo anterior conlleva, necesariamente, que el juez constitucional para efectos de otorgar o negar el amparo solicitado, en primer lugar, realice una valoración concreta de las necesidades básicas de la persona y su entorno familiar y de los recursos necesarios para sufragarlas, y, en segundo lugar, determine si el mínimo vital se encuentra amenazado o efectivamente lesionado[36].”

Seguridad social, salud y dignidad humana:

A través de la sentencia **SU-062 de 2010**, la Corte Constitucional en Sentencia de Unificación, reiteró que el **derecho a la seguridad social es un derecho fundamental**, y como quiera que dentro de este derecho fundamental se encuentra el derecho a la salud, encuentra su conexidad también con otros derechos también de rango Constitucional, tales como el derecho a la vida, el derecho a una vida digna entre otros, por lo que resulta claro que la acción de tutela puede ser utilizada para proteger los mismos – Seguridad Social y



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

derecho a la Salud – a fin de resguardarlos siempre y cuando se verifiquen, además, los requisitos de procedibilidad de este mecanismo procesal, máxime cuando con la expedición de la Ley Estatutaria 1751 de 2015 se regula el derecho fundamental a la salud.

“43. El artículo 48 de la Constitución Política consagra el derecho a la seguridad social bajo una doble connotación: i) como derecho fundamental; y ii) como un servicio público de carácter obligatorio que se presta bajo la dirección, coordinación y control del Estado[60].

Esta garantía fundamental “surge como un instrumento a través del cual se le garantiza a las personas el ejercicio de sus derechos fundamentales cuando se encuentran ante la materialización de algún evento o contingencia que mengüe su estado de salud, calidad de vida y capacidad económica, o que se constituya en un obstáculo para la normal consecución de sus medios mínimos de subsistencia a través del trabajo”[61]. Su fundamentalidad se sustenta en el principio de dignidad humana en virtud del cual “resulta posible que las personas afronten con decoro las circunstancias difíciles que les obstaculizan o impiden el normal desarrollo de sus actividades laborales y la consecuente recepción de los recursos que les permitan ejercer sus derechos subjetivos”[62].

Según ha sido interpretado por esta Corporación, los objetivos de la seguridad social guardan necesaria correspondencia con los fines esenciales del Estado social de derecho “como el servir a la comunidad; promover la prosperidad general; garantizar la efectividad de los principios y derechos constitucionales; promover las condiciones para una igualdad real y efectiva; adoptar medidas a favor de grupos discriminados o marginados; proteger especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta; y reconocer sin discriminación alguna de la primacía de los derechos inalienables de la persona como sujeto, razón de ser y fin último del poder político”[63].

44. La protección de este derecho fundamental se refuerza además según lo consagrado en distintos instrumentos internacionales[64]. En primer lugar, se tiene el artículo 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos en virtud del cual “toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.

En el mismo sentido lo consagra el artículo 16 de la Declaración Americana de los Derechos de la Persona cuyo tenor dispone que “toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia”.

De otro lado, el artículo 9° del Pacto Internacional de Derechos Sociales y Culturales establece que “los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social”. Así mismo, el artículo 9° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales dispone que “toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes”.

45. Ahora bien, es claro que aun cuando el derecho a la seguridad social ostenta un carácter fundamental, tal particularidad no puede ser confundida con la posibilidad de hacerlo efectivo, en todos los casos, por medio de la acción de tutela.”

El derecho fundamental al trabajo se encuentra contemplado en el artículo 25 de la Constitución Política y convenios internacionales. Algunas de las prerrogativas laborales derivadas de este derecho no alcanzan el nivel de derecho fundamental y por tanto no son



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

susceptibles de protección vía acción de tutela, máxime si se tratan aspectos accidentales, tal como lo indicó la Corte Constitucional en sentencia T-799 de 1998:

“Con el derecho al trabajo, consagrado como derecho fundamental en el artículo 25 constitucional y en los convenios internacionales suscritos por Colombia, sucede como con los demás de su clase: muchas de las prerrogativas laborales que se derivan de su naturaleza esencial no alcanzan el nivel de derechos fundamentales, y por tanto, no son susceptibles de protección por vía de tutela. Sobre este particular, la Corte señaló: “Es cierto que el derecho al trabajo es fundamental, y, por tanto, su núcleo esencial es incondicional e inalterable. Pero lo anterior no significa que los aspectos contingentes y accidentales que giran en torno al derecho al trabajo, sean, per se, tutelables, como si fueran la parte esencial”.

El debido proceso en los términos del artículo 29 de la Constitución política se profesa sobre toda clase actuaciones judiciales, administrativas y frente a particulares. La Corte Constitucional ha indicado al respecto en sentencias como la T- 957 de 2011, C- 341 de 2014 y T-036 de 2018:

“...Esta Corporación ha definido el debido proceso administrativo como “(i) el conjunto complejo de condiciones que le impone la ley a la administración, materializado en el cumplimiento de una secuencia de actos por parte de la autoridad administrativa, (ii) que guarda relación directa o indirecta entre sí, y (iii) cuyo fin está previamente determinado de manera constitucional y legal”. Lo anterior, con el objeto de “(i) asegurar el ordenado funcionamiento de la administración, (ii) la validez de sus propias actuaciones y, (iii) resguardar el derecho a la seguridad jurídica y a la defensa de los administrados”.

(...) Sin embargo, excepcionalmente, es posible tramitar conflictos derivados de actuaciones administrativas por vía de la acción de tutela, bien sea porque se acredite la amenaza de un perjuicio irremediable, caso en el cual cabe el amparo transitorio, o porque se establece que los medios de control ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo son ineficaces para la protección del derecho a la luz de las circunstancias de cada caso en particular, evento en el que opera como mecanismo definitivo. La jurisprudencia constitucional también ha señalado que la posibilidad de acudir directamente a la acción de tutela ante la revocatoria unilateral de un acto administrativo de contenido particular y concreto sin la debida observancia del debido proceso, pretende asegurar que el administrado pueda continuar gozando de sus derechos, mientras la autoridad administrativa cumple con el mandato legal de demandar su propio acto ante la jurisdicción competente, pues no resulta constitucionalmente admisible que dicha carga sea trasladada al particular...”¹

(...)

“...El debido proceso como derecho fundamental, se encuentra consagrado expresamente en el artículo 29 de la Constitución Política, y como primer elemento cabe resaltar su aplicación no solo para los juicios y procedimientos judiciales, sino también para todas las actuaciones administrativas, cuando establece que: “El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales o administrativas”. La jurisprudencia de esta Corporación ha precisado que la extensión del debido proceso a las actuaciones administrativas, tiene por objeto garantizar la correcta producción de los actos administrativos, y extiende su cobertura al ejercicio de la administración pública, en la realización de sus objetivos y fines estatales, cobijando todas sus manifestaciones, “en cuanto a la formación y ejecución de los actos, a las peticiones que realicen los particulares, a los procesos que por motivo y con ocasión de sus funciones cada entidad administrativa debe desarrollar y desde luego, garantiza la defensa ciudadana al señalarle los medios de impugnación previstos respecto de las providencias administrativas, cuando crea el particular, que a través de ellas se

¹ Corte Constitucional Sentencia T- 957 de 2011 con ponencia del Magistrado Dr. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

hayan afectado sus intereses”[14]....

(...)

“El artículo 29 de la Constitución Política consagra el derecho fundamental al debido proceso, el cual debe ser respetado no solo en el ámbito de las actuaciones judiciales sino también en todas las actuaciones, procedimientos y procesos administrativos, de manera que se garantice (i) el acceso a procesos justos y adecuados; (ii) el principio de legalidad y las formas administrativas previamente establecidas; (iii) los principios de contradicción e imparcialidad; y (iv) los derechos fundamentales de los asociados.”

b.- Caso concreto:

El presente asunto se concreta a la terminación del vínculo que desarrollaba la señora Katherin Alejandra Carvajal González, con el señor Roberto Antonio Mayorga Pérez.

La Corte Constitucional ha indicado:

- Para la resolución de conflictos surgidos de la relación laboral existen mecanismos y recursos ordinarios mediante los cuales el trabajador puede solicitar el amparo de sus derechos². Sin embargo, la acción de tutela procede de manera excepcional para controvertir aspectos relacionados con la discriminación en el empleo, cuando se concreta en la terminación unilateral de la relación laboral³.
- Corresponde al juez de amparo examinar la procedibilidad de la acción de tutela de forma flexible en aquellos casos en los cuales se comprometen garantías fundamentales de personas especialmente protegidas, o que se sitúan en condición de debilidad manifiesta⁴.
- La estabilidad laboral reforzada tiene por titulares:
 - ✓ Mujeres embarazadas.
 - ✓ Personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud.
 - ✓ Aforados sindicales.
 - ✓ Madres cabeza de familia.

² T-035-22.

³ T-035-22.

⁴ T-035-22



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

- Cuando se reclama la efectividad de la protección especial a la maternidad, procede la tutela como mecanismo judicial prevalente. Así mismo, cuando se encuentran comprometidos los derechos de la madre gestante y los de su hijo por nacer, procede excepcionalmente la tutela como medida de asistencia y protección a estos sujetos de especial protección constitucional⁵.
- Cuando en el marco de una relación de trabajo el empleador decide adoptar una decisión relativa a la vigencia del vínculo laboral de la mujer embarazada, se debe contar con autorización del Inspector del Trabajo⁶. Cuando el empleador conoce del estado de embarazo de la mujer gestante, tiene prohibido desvincular a dicha trabajadora sin la respectiva autorización del Inspector del Trabajo, aun cuando medie una justa causa⁷. Se activa la garantía de estabilidad reforzada una vez el empleador conoce de las afecciones de salud del trabajador retirado. La estabilidad reforzada aplica frente a cualquier modalidad de contrato⁸. El tipo de vinculación no ha sido un obstáculo para conceder la estabilidad reforzada, aceptando que procede en contratos de prestación de servicios independientes⁹.
- El artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo establece la presunción, según la cual, se entiende que el despido de una mujer embarazada, obedece por tal motivo, cuando no se realiza con el permiso del inspector del trabajo¹⁰. La presunción de terminación del contrato por estado de gravidez es aplicable en el período de gestación y dentro de los cuatro meses posteriores al parto¹¹.
- La Corte Constitucional ha protegido relaciones jurídicas que involucran derechos constitucionales laborales, ya sea en relaciones formales o informales. Ha tutelado derechos en contratos laborales formalmente reconocidos, en “contratos realidad” o en contratos que involucren derechos laborales constitucionales así no se trate de aquellos llamados “laborales” por la legislación, como ocurre en ciertas circunstancias en los contratos de prestación de servicios y las órdenes de servicio, entre otros. En efecto, se ha reconocido la textura abierta de la noción de trabajo en

⁵ T-395-18

⁶ T-395-18

⁷ SU075-18

⁸ SU040-18

⁹ SU040-18

¹⁰ T-395-18

¹¹ SU075-18



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

la Constitución, la cual no implica exclusivamente la defensa de los derechos de los trabajadores dependientes, sino también la efectividad de las garantías constitucionales en el ejercicio del trabajo autónomo¹².

- Presupuestos del fuero de maternidad:
 - ✓ Existencia de una relación laboral o de prestación de servicios.
 - ✓ Vigencia de la relación laboral o de prestación, se encuentre en embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto.
 - ✓ Conocimiento del empleador.
 - ✓ Alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada.

- Aspectos como el de la licencia de maternidad, cobija no solo, a personas vinculadas mediante contrato de trabajo, sino a todas aquellas madres trabajadoras (dependientes e independientes) que, con motivo del nacimiento, interrumpen sus actividades productivas y cesan en la percepción de los recursos con los que habitualmente atendían sus necesidades vitales¹³.

- El hecho de que el pago se pacte con base en porcentajes, no excluye la naturaleza salarial de los emolumentos devengados por la accionante, como quiera que el artículo 132 del Código Sustantivo del Trabajo prevé que el empleador y el trabajador pueden convenir libremente el salario en las modalidades de unidad de tiempo, por obra, o a destajo¹⁴.

El accionado señor Roberto Antonio Mayorga Pérez, propietario del establecimiento de comercio Distribuidora y Creaciones Urban Shoes, reconoció en el escrito presentado ante el a quo:

- Sostuvo una relación comercial por prestación de servicios, con la accionante señora Katherin Alejandra Carvajal González, quien le colaboraba a su esposa Katherine

¹² SU040-18

¹³ SU075-18

¹⁴ T-109-21



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Jiménez, en un local de ropa de manera transitoria. La relación comenzó en enero 17 de 2022.

- Cuenta con personas naturales que trabajan de manera independiente, quienes prestan sus servicios sin ningún tipo de vínculo laboral.
- La accionante le colaboraba a su esposa en un local comercial, quien era responsable de las relaciones comerciales con los proveedores de servicios.
- Su esposa fue quien tuvo trato con la accionante, y quien tuvo conocimiento que la accionante estaba embarazada al inicio de la relación comercial.
- El hecho de conocer del estado de gravidez de la señora Carvajal, no fue el motivo para romper relaciones comerciales. Pese al estado de embarazo, continuó colaborando con las ventas de mercancía.
- En mayo 2 de 2022, su esposa denunció penalmente a la actora.

Rocio Catherine Jiménez Cuellar, encargada de las relaciones con los proveedores de servicios, manifestó:

- Le ofreció a la señora Katherin Alejandra Carvajal González, vendiera mercancía del almacén para que pudiera obtener comisión.
- Empezaron a trabajar juntas más seguido desde enero 17 de 2022, le informó que no era una relación laboral, y ganaría comisiones al destajo si había algo que hacer.
- Aceptó que tuvo una relación comercial con Katherin Alejandra Carvajal González.
- En mayo 2 de 2022, decidió decirle que no permitiría que se perdiera más mercancía.

Conforme lo indicado por el accionado señor Roberto Antonio Mayorga Pérez y la vinculada señora Rocio Catherine Jiménez Cuellar, se tiene que:



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

- Existió una relación jurídica ya fuera por prestación de servicios, comisiones o al destajo, por parte de la accionante Katherine Alejandra Carvajal González con el accionado señor Roberto Antonio Mayorga Pérez quien es el propietario del establecimiento de comercio Distribuidora y Creaciones Urban Shoes.
- Dicha relación empezó en enero 17 de 2022, y concluyó en mayo 2 de 2022.
- En el periodo de la relación jurídica, tanto el señor Roberto Antonio Mayorga Pérez propietario del establecimiento de comercio Distribuidora y Creaciones Urban Shoes, como la señora Rocio Catherine Jiménez Cuellar, encargada de las relaciones con los proveedores de servicios, tuvieron conocimiento del estado de gravidez de la accionante señora Katherine Alejandra Carvajal González.

Visto lo anterior se tiene que en el presente asunto:

- Procede de manera excepcional la acción de tutela, dado que el presente asunto se concreta a la terminación unilateral de la relación jurídica entre la accionante señora Katherine Alejandra Carvajal González y el accionado señor Roberto Antonio Mayorga Pérez.
- El estudio de subsidiariedad para que sea procedente la acción de tutela se realiza de manera flexible en tanto la accionante tiene el carácter de sujeto especial protección constitucional, por su estado de gravidez.
- Aun cuando en sede de acción de tutela no se encuentran acreditados todos los elementos de contrato realidad, como lo son prestación personal, remuneración y subordinación, lo cierto es que existió una relación jurídica entre la accionante señora Katherine Alejandra Carvajal González y el accionado señor Roberto Antonio Mayorga Pérez, acorde las manifestaciones de este último y de la señora Rocio Catherine Jiménez Cuellar, en los informes presentados ante el Juez de primera instancia.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

- Por lo tanto, resulta procedente la protección de los derechos de la accionante acorde lo señalado por la Corte Constitucional, quien ha puesto de presente que, ha protegido las relaciones jurídicas que involucran derechos constitucionales, en relaciones formales como informales, que involucren derechos laborales constitucionales así no se trate de aquellos llamados laborales por la legislación. Como ocurre en el presente asunto, donde se encuentra acreditado que medio una relación jurídica entre Katherine Alejandra Carvajal González y Roberto Antonio Mayorga Pérez, ya sea de prestación de servicios, comisiones o al destajo. La precisión de la relación que existió, deberá ser resuelta ante al juez de la especialidad laboral.

- Al encontrarse acreditado que en el periodo comprendido entre enero 17 de 2022 y mayo 2 de 2022, existió una relación jurídica entre la aquí accionante y el accionado, y al haber tenido el señor Mayorga, conocimiento del estado de gravidez de la señora Carvajal, en dicho periodo, determina que el accionado debió contar con autorización del Inspector del Trabajo, para haber dado por terminado dicha relación jurídica. Ya que acorde lo señalado por la Corte Constitucional, al haber tenido conocimiento el señor Mayorga del estado de embarazo de la señora Carvajal, tenía prohibido desvincularla, sin la autorización del Inspector del Trabajo, aun cuando mediara justa causa, como ocurre en el presente asunto donde el accionando manifestó que fue formulada denuncia penal contra la actora.

- Aunado a lo anterior, se suma que, conforme los lineamientos del órgano de cierre Constitucional, la garantía de estabilidad reforzada de la señora Katherine Alejandra Carvajal González, se activó cuando el señor Roberto Antonio Mayorga Pérez, tuvo conocimiento del estado de gravidez, sin importar la modalidad del contrato que existiera entre estos, ya que la Corte Constitucional ha indicado que el tipo de vinculación no es obstáculo para concederla.

- También, se debe tener en cuenta que, como el señor Roberto Antonio Mayorga Pérez, terminó la relación jurídica con la señora Katherine Alejandra Carvajal González, sin permiso del inspector del trabajo, se presume que la terminación del vínculo obedeció al estado de gravidez.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

En consecuencia, se revocara la decisión de primera instancia, y dispondrá el amparo del derecho mencionado, ordenando al señor Roberto Antonio Mayorga Pérez que reintegre a la señora Katherin Alejandra Carvajal González a una actividad de igual o superior jerarquía a la que venía desempeñando cuando fue terminada la relación jurídica, sin solución de continuidad, y que sea compatible con sus condiciones actuales de salud, así como el pago de emolumentos y prestaciones sociales que legalmente le correspondan desde cuando se produjo la terminación de la relación jurídica esto es desde mayo 2 de 2022.

No obstante, resulta menester indicar que dicha decisión se tomara bajo el entendido que esta medida de protección se efectuara de **MANERA TRANSITORIA**, por lo que la demandante deberá acudir en el término de cuatro meses a la jurisdicción ordinaria laboral, contados a partir de la notificación de este proveído, a fin de que esa jurisdicción, estudie de manera definitiva el reintegro y sus consecuencias.

En lo que toca al pago de la indemnización por despido injusto, basta con indicar que la Corte Constitucional en sentencia T-043 de 2018, indicó que la acción de tutela no es la vía para exigir acreencias laborales, dado que para el efecto la jurisdicción laboral ordinaria tiene mecanismos idóneos y eficaces para ser exigidos, salvo que se viera afectado el mínimo vital, al indicar:

“En lo que respecta al reconocimiento de acreencias laborales por medio de la acción de tutela, la jurisprudencia constitucional ha señalado que por regla general dicha pretensión no es susceptible de ampararse por esta vía, por cuanto en el ordenamiento jurídico la jurisdicción ordinaria laboral, o la jurisdicción de contenciosa administrativa tienen mecanismos idóneos y eficaces de defensa judicial según el caso. Sin embargo, de manera excepcional, se ha contemplado la procedencia del amparo para obtener el pago de dicho tipo de acreencias cuando se afecta el derecho fundamental al mínimo vital del accionante.”

Así las cosas y al haberse ordenado el reintegro de la accionante no se puede tener por acreditado afectación al mínimo vital, y por tanto impide el trámite de la acción de tutela para exigir como excepción la indemnización de 180 días, y por tanto el asunto debe ventilarse por las vías procesales ordinarias laborales.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

En consecuencia, el Juzgado Diecisiete (17) Civil del Circuito de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida por el Juzgado Sesenta y Nueve Civil Municipal transformado transitoriamente en Juzgado Cincuenta y Uno de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá, la cual quedara de la siguiente forma:

“1.1 ORDENAR al accionado Roberto Antonio Mayorga Pérez que, en el término perentorio e improrrogable de las 48 horas siguientes a la notificación de esta providencia por el medio más expedito al alcance, reintegre a la señora Katherine Alejandra Carvajal González identificada con C.C. 1.013.619.298, a la actividad que desempeñaba, o a una equivalente según sus condiciones actuales de salud. En un término no mayor a 5 días le pagara a la accionante los emolumentos y las prestaciones legales a las que tiene derecho y causadas desde el momento del despido inclusive hasta el momento del reintegro inclusive. Estas prestaciones incluyen lo atinente a Salud y Seguridad Social.

1.2. Sin embargo, esta medida de protección se efectuará de MANERA TRANSITORIA, por lo que la demandante señora Katherine Alejandra Carvajal González deberá acudir en el término de cuatro meses a la jurisdicción ordinaria laboral, contados a partir de la notificación de este proveído, a fin de que esa jurisdicción, estudie de manera definitiva el reintegro y sus consecuencias.

1.3. ADVERTIR a la señora Katherine Alejandra Carvajal González que, en caso de no acudir a la jurisdicción competente dentro del término señalado como medida transitoria, el presente fallo carecerá de efectos una vez finalice el mentado lapso, acorde con lo motivado.”



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

SEGUNDO: No emitir orden respecto de la vinculada señora Roció Catherine Jiménez Cuellar.

TERCERO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

CUARTO: NOTIFICAR la decisión por el medio más expedito.

NOTIFÍQUESE,

CESAR AUGUSTO BRAUSÍN ARÉVALO
JUEZ

©AFC