



Rama Judicial del Poder Público
Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 N° 14 – 33 Piso 15 – Teléfono 282 0030
Conmutador 601-3532666 Extensión 71317 Línea Nacional 018000110194 Extensión 71317 – Bogotá – Colombia
Correo Electrónico: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Asunto: Acción de tutela No. 2023-00810-01
Proveniente del Juzgado Veintinueve Civil Municipal de Bogotá D.C.
Sentencia Segunda Instancia

Fecha: Octubre nueve (9) de dos mil veintidós (2022).

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 de los solicitantes: (Art. 29 Num. 1 D. 2591/91):

- a) Accionante:
- **ANGIE VANESSA QUINTANA RAMÍREZ**, identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.018.183.577 de Bogotá, quien actúa en nombre propio.

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

- a) La actuación es dirigida por la tutelante en contra de:
- **INSTITUTO NIEHANS ZELLEN S.A.S.**
- b) A la actuación fueron vinculados:
- **MINISTERIO DEL TRABAJO**
 - **COLSUBSIDIO EPS**

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

La accionante indica que se trata de los derechos fundamentales al trabajo, “*a la estabilidad laboral reforzada de persona con fuero especial*”, al debido proceso, a la salud, a la vida digna, seguridad social, “*derecho a un adecuado nivel de vida*” y al mínimo vital.

4.- Síntesis de la demanda:

- a) *Hechos:* La accionante manifiesta que:
- Fue empleada de la empresa accionada desde el 11 de enero de 2022 como auxiliar contable.
 - El 18 de julio de 2023, cuando iba con destino a su trabajo, se presentó un fuerte trancón sobre la avenida Boyacá en Yomasa como consecuencia del derrumbe en la vía a Villavicencio.
 - Informó a su jefe inmediato de tal situación, quien manifestó que no es una justa causa y que se debía acercar para presentar su carta de renuncia.



Rama Judicial del Poder Público
Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 N° 14 – 33 Piso 15 – Teléfono 282 0030
Conmutador 601-3532666 Extensión 71317 Línea Nacional 018000110194 Extensión 71317 – Bogotá – Colombia
Correo Electrónico: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

- Que ese día llegó tarde a trabajar, por lo que su jefe la presionó para que presentara su carta de renuncia. De inmediato informó de manera verbal respecto a su estado de embarazo.
- Refirió que su jefe la amenazó con dañar su hoja de vida, por lo que, al verse presionada, presentó la carta de renuncia el 18 de julio de 2023.
- Su jefe inmediato le exigió que debía darle un mes aproximado para ubicar su reemplazo, a lo que accedió dado que su sustento depende de su sueldo.
- El 14 de agosto tuvo que asistir a urgencias. En cita de psicología se le indicó que estaba alto el grado de estrés que manejaba en su trabajo, lo cual indica que fue causado por la presión de su jefe y la situación de verse obligada a renunciar a su única fuente de ingreso.
- El 14 de agosto se tomó una prueba de embarazo para allegarla a su lugar de trabajo
- El 15 de agosto ratificó de manera escrita a su empleador su estado de gravidez, y que por ende no podía renunciar. En ese sentido, dejó sin validez la carta de renuncia que bajo presión presentó.

Para dicho cometido, adjuntó copia de la prueba de embarazo con resultado negativo.

- Indicó que su jefe inmediato le exigió trabajar el 15 y 16 de agosto, aun cuando su renuncia iba hasta el 15.
- La actora concluye que el 16 de agosto la despidieron y a la fecha no le han permitido asistir a su trabajo.
- Que la empresa accionada desconoció su situación de embarazo a pesar que le presentó la prueba emitida por su EPS, y se negó a realizarle exámenes de egreso.
- Que fue desvinculada de su EPS, por lo cual no podrá acceder a los servicios médicos para garantizar un adecuado seguimiento a su estado de embarazo.
- No cuenta con un salario, ni medios dinerarios de índole alguna para solventar sus gastos vitales diarios, de su núcleo familiar y su hijo en camino.
- Se encuentra desprotegida del sistema de seguridad social, lo cual se hace necesario para la protección de sus derechos fundamentales.

b) *Petición:*

- Tutelar sus derechos deprecados.



Rama Judicial del Poder Público
Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 N° 14 – 33 Piso 15 – Teléfono 282 0030
Conmutador 601-3532666 Extensión 71317 Línea Nacional 018000110194 Extensión 71317 – Bogotá – Colombia
Correo Electrónico: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

-
- Se ordene al representante legal de la accionada haga nula la terminación del contrato de trabajo del cual fue objeto por parte de su empleador el pasado 16 de agosto.
 - Se ordene el reintegro sin solución continuidad al cargo que venía desempeñando o uno de mejor categoría y remuneración de acuerdo a su estado de gestación.
 - Se ordene al empleador respetar su estabilidad laboral reforzada.
 - Se ordene cancelar los salarios dejados de percibir y que a la fecha no han sido cancelados.
 - Ordenar a la accionada que continúe efectuando los aportes a la seguridad social.
 - Se ordene el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario.

5- Informes:

a) **COLSUBSIDIO E.P.S.**

- Que la vinculada presta servicios de salud a través de una red de clínica y centros médicos.
- Del registro asistencial de la actora se registran dos atenciones médicas en la IPS, a saber,

i.-) el 14 de agosto asistió a valoración con medicina general en el Centro Médico Santa Librada con cuadro Clínico de aproximadamente un mes de evolución dado por “*prurito vulvar*” asociado a flujo vaginal, malestar estomacal, náuseas y deposiciones diarreicas.

Durante la valoración, manifestó que la paciente comenta como fecha de última menstruación el 8 de julio de 2023, con ciclos menstruales previos regulares y sin método de planificación asociado.

Se realizó prueba rápida intramural de embarazo, cuyo resultado fue negativo. Empero, paciente aporta una prueba de sangre realizada por fuera de la institución, en el que se confirma gestación de 5.2 semanas por fecha de última regla.

ii.-) El 21 de agosto de 2023 el paciente ingresó al servicio de urgencias del Centro Médico Quiroga por cuadro clínico de sangrado vaginal tipo “*spotting*” asociado a dolor abdominal en fosa iliaca izquierda.



Rama Judicial del Poder Público
Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 N° 14 – 33 Piso 15 – Teléfono 282 0030
Conmutador 601-3532666 Extensión 71317 Línea Nacional 018000110194 Extensión 71317 – Bogotá – Colombia
Correo Electrónico: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Se indica hospitalización para remisión a valoración con la especialidad de ginecología. Sin embargo, la paciente no acepta y solicita salida voluntaria.

➤ Que frente a las pretensiones de índole laboral, no es deber de la vinculada acceder a ellas por no tener una relación laboral vigente con la accionante.

➤ En ese sentido, indica que existe falta de legitimación en la causa por pasiva.

b) **MINISTERIO DE TRABAJO.**

➤ La acción de tutela en contra del Ministerio del Trabajo no es procedente, habida cuenta que la vinculada carece de legitimación en la causa por pasiva por cuanto no fue empleadora de la accionante.

➤ No es el llamado a rendir informe respecto a los hechos que generaron la solicitud de tutela.

c) **INSTITUTO NIEHANS ZELLAN S.A.S.**

➤ Manifiesta que los hechos narrados por la accionante fueron presentados de manera tergiversadas para configurar una renuncia presentada bajo coacción y un posterior despido por motivo de embarazo.

➤ Manifestó la existencia de la relación laboral con la accionada.

➤ Afirmó que la accionante manifestó los motivos por los cuales llegó tarde el 18 de julio de 2023. Empero, hace la precisión que es un hecho notorio la dificultad en la movilidad en la ciudad, por lo cual es comprensiva con sus empleados.

Ahora, señaló no es cierto que por el hecho de llegar tarde se le haya exigido la renuncia.

➤ No existió presión, coacción no se le amenazó con el despido.

➤ Nunca se le informó al Dr. Geonanny Álvarez de su estado de embarazo.

➤ Para desvirtuar lo anterior, manifestó que sólo hasta el 14 de agosto de 2023 se practicó la prueba de embarazo, de tal suerte que no es posible que haya estado enterada de la gestación desde el 18 de julio de 2023.

➤ Que no existió una exigencia respecto a la fecha de retiro. Dada la sorpresa de la renuncia intempestiva, se le señaló las dificultades para cubrir su puesto, por lo que se acordó hacer efectiva la renuncia hasta el 15 de agosto.



Rama Judicial del Poder Público
Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 N° 14 – 33 Piso 15 – Teléfono 282 0030
Conmutador 601-3532666 Extensión 71317 Línea Nacional 018000110194 Extensión 71317 – Bogotá – Colombia
Correo Electrónico: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

- Que la renuncia fue voluntaria, en un acto unilateral de la accionante tendiente a terminar el contrato laboral.
- Que durante la relación laboral, la empresa fue garante de todos sus derechos, tanto de seguridad social, salud y pensiones.
- Que frente a la carta radicada el 15 de agosto de 2023, la accionada le dio respuesta el día siguiente. En la cual se le informó que la revocatoria a la renuncia presentada no es procedente, por cuanto el acto ya produjo los efectos legales y que no aplicaba el fuero de maternidad ni el derecho al reintegro.

De dicha comunicación, la accionante se rehusó a recibirla, por lo que fue firmada por dos testigos.

6.- Decisión impugnada:

El *A-quo* profirió sentencia el 5 de septiembre de 2023, en el que negó el amparo solicitado por la accionante.

Lo anterior, en atención a que la juez de primera instancia consideró que no se corroboró durante el trámite de tutela la coacción para presentar la carta de renuncia, y que su jefe haya aceptado dicho acto a sabiendas de la condición de gestante.

Señala que con anterioridad al 15 de agosto de 2023 no obra prueba más allá de lo dicho por la accionante, acerca de la supuesta renuncia forzada o haber puesto en conocimiento del empleador su embarazo. En efecto, advirtió que durante un mes que laboró para la accionada no obra constancia o versión que respalde sus dichos, solo hasta cuando había finalizado la relación laboral.

Por último, indica que el amparo constitucional solo es procedente como mecanismo transitorio, siempre que se reúnan las condiciones establecidas por la jurisprudencia, lo cual no aconteció en el presente asunto.

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

Inconforme con la decisión, la accionante impugnó la decisión proferida por el *a quo*. Reiteró lo descrito en el libelo.

Sin embargo, valga anotar que manifestó “*la empresa accionada **se aprovechó de mi inicial desconocimiento de mi estado de embarazo, pero no tuvo en cuenta que al término de la***”



Rama Judicial del Poder Público
Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 N° 14 – 33 Piso 15 – Teléfono 282 0030
Conmutador 601-3532666 Extensión 71317 Línea Nacional 018000110194 Extensión 71317 – Bogotá – Colombia
Correo Electrónico: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

relación laboral, las condiciones habían cambiado y por tanto la reversión de la renuncia debía ser acatada, sin pero alguno

En conclusión, al momento que me enteré de mi estado de embarazo, le notifiqué a la empresa y me retracté de mi decisión de renunciar (...)”.

Por último, indicó que la ley señala un procedimiento especial para el despido de las personas con fuero de estabilidad laboral reforzada, lo cual no fue observado por su empleador.

8.- Problema jurídico:

¿Existe vulneración de los derechos deprecados por cuenta de la accionada?

9.- Consideraciones probatorias y jurídicas:

El principio fundamental de la estabilidad en el empleo deriva del derecho al trabajo¹, cuyo objetivo principal es asegurar al empleado una certeza mínima de que el vínculo laboral contraído no se romperá de forma sorpresiva y abrupta, de manera que no esté en permanente riesgo de perder su trabajo y, con ello, el su sustento, por una decisión injusta del empleador.

La estabilidad laboral reforzada, busca entonces garantizar la permanencia del trabajador en su empleo y limita al empleador en su facultad discrecional de dar por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo, cuando dicha decisión está determinada por la situación de embarazo de la trabajadora. Al respecto la Corte Constitucional en sentencia SU-070 de 2013, indicó:

“Con el fin de asegurar la eficacia de la prohibición de despedir a trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, el artículo 240 del mismo Código prescribe que, para que el empleador pueda proceder a despedir a la mujer embarazada o lactante, debe solicitar previamente una autorización ante el Inspector del Trabajo o el Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. Esta autoridad sólo podrá otorgar el permiso si verifica la existencia de alguna de las justas causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, de esa forma se descarta la posibilidad de que la razón del despido sea el embarazo o la lactancia, es decir, se excluye la existencia de una discriminación”.

En ese orden, el presupuesto para que opere la estabilidad laboral reforzada es el despido de un determinado vínculo laboral, o que la renuncia no haya sido un acto voluntario sino coaccionado tal como se ha indicado en la sentencia T-438 de 2020.

Ahora bien, la Corte se pronunció respecto al conocimiento que el empleador tenga respecto al estado de gravidez de su empleada, en los siguientes términos.

“El conocimiento del empleador del embarazo de la trabajadora, no exige mayores formalidades. Este puede darse por medio de la notificación directa, método que resulta más fácil de probar, pero

¹ Artículos 25 y 53 de la Constitución Política de Colombia.



Rama Judicial del Poder Público
Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 N° 14 – 33 Piso 15 – Teléfono 282 0030
Conmutador 601-3532666 Extensión 71317 Línea Nacional 018000110194 Extensión 71317 – Bogotá – Colombia
Correo Electrónico: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

también, porque se configure un hecho notorio o por la noticia de un tercero, por ejemplo. En este orden de ideas, la notificación directa “es sólo una de las formas por las cuales el empleador puede llegar al conocimiento de la situación del embarazo de sus trabajadoras, pero no la única”. Siguiendo lo anterior, la Corte ha entendido que algunas de las circunstancias en las cuales se entiende que el empleador tenía conocimiento del estado de embarazo de una trabajadora, aun cuando no se le hubiese notificado directamente”.

Por último, respecto al despido indirecto se trae a colación lo por la Corte Constitucional en Sentencia T 064 de 2017:

“En resumen, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha establecido que debe concederse el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada si se acredita: (i) el estado de debilidad manifiesta del trabajador, generado como consecuencia de su discapacidad o de su delicado estado de salud; (ii) que el empleador tenga conocimiento de la especial condición de su trabajador; y (iii) que se demuestre la relación causal entre la decisión de desvinculación laboral y el estado de salud del trabajador. Asimismo, debe estudiarse, en cada caso, si procede el reconocimiento del derecho cuando la causa que originó la presunta vulneración del mismo obedece a un presunto despido indirecto.”

De lo enseñado por el Alto Tribunal se extrae que entre los requisitos para acceder al amparo de la estabilidad laboral reforzada, es necesario observar que el empleador tenga conocimiento de la condición de su trabajador y que se demuestre la relación causal entre la decisión de desvinculación y el estado de salud del trabajador, en este caso, de su estado de embarazo.

b.- Caso concreto:

El presente asunto se concreta en la presunta vulneración de los derechos fundamentales de la accionante por cuenta de la renuncia que, a su juicio, fue coaccionada por el empleador, quien conocía del estado de embarazo desde el 18 de julio de 2023.

De la revisión efectuada al expediente, se advierte que en el presente asunto no se aportaron los suficientes elementos probatorios que permitan inferir la existencia de una presión para presentar la carta de renuncia.

En efecto, con el escrito de tutela no se aportó prueba con anterioridad al 18 de julio de 2023 que permita establecer el contexto y los hechos relativos a la presión para presentar la carta de renuncia.

Por el contrario, milita copia de la misiva de renuncia en la que se aprecia un acto voluntario de dar por finalizado la relación contractual con la empresa accionada.

Sin embargo, con ocasión del resultado positivo del embarazo el 15 de agosto del presente año, la accionante procura se deje sin efectos la renuncia. Pues a su juicio el fuero de maternidad es aplicable a su situación.



Rama Judicial del Poder Público
Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 N° 14 – 33 Piso 15 – Teléfono 282 0030
Conmutador 601-3532666 Extensión 71317 Línea Nacional 018000110194 Extensión 71317 – Bogotá – Colombia
Correo Electrónico: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Sobre el particular, se memora que la renuncia es una manera de terminación unilateral de un contrato a término indefinido, el cual debe hacerse con una antelación mínima de treinta (30) días según lo disciplina el numeral 2° del artículo 47 de Código Sustantivo del Trabajo.

Desde esa perspectiva, la presentación de la renuncia pone fin al contrato de trabajo a término indefinido. Empero, los efectos laborales pueden continuar por el lapso de 30 días mientras el empleador consigue el reemplazo, situación que contrasta con lo dicho por la accionante, en la medida que fue obligada a trabajar hasta el 15 de agosto de los corrientes.

En ese sentido, la accionante puso fin a la relación contractual y con ello a las garantías mínimas que se desprenden.

Ahora bien, en gracia de discusión, sería del caso evaluar si el empleador efectivamente tuvo conocimiento de estado de embarazo de la accionante desde el 18 de julio, a la luz del informe rendido por COLSUBSIDIO y la prueba de embarazo allegada. No obstante, del escrito de impugnación la gestora manifestó no haber conocido en un principio de su estado de gravidez.

Nótese que en el escrito de tutela, la gestora indicó que la empresa se aprovechó de su estado inicial de desconocimiento del embarazo, pero, que las condiciones cambiaron por lo que debía ser revertida la renuncia.

La empresa accionada se aprovechó de mi inicial desconocimiento de mi estado de embarazo, pero no tuvo en cuenta que al término de la relación laboral, las condiciones habían cambiado y por tanto la reversión de la renuncia debía ser acatada, sin pero alguno.

En conclusión, al mismo momento que me enteré de mi estado de embarazo, le notifiqué a la empresa y me retracté de mi decisión de renunciar, asunto que no fue acatado por la empresa accionada,

Lo anterior, contrasta a todas luces con los hechos narrados en el libelo, habida cuenta que en ese escrito se refirió que el accionante tuvo conocimiento del estado de embarazo desde el 18 de julio de 2023. Es decir, los dichos de la propia accionante son contradictorios.

Además de la evidente contradicción, también se debe indicar que, una vez valorado las pruebas a través de la sana crítica, el despacho no encuentra certeza que la accionante haya tenido conocimiento del embarazo antes del 18 de julio de 2023.

Véase que Colsubsidio informó que la prueba de embarazo aportada por la accionante se evidenciaba un estado de embarazo de 5 semanas. En tal medida, el inicio de dicho lapso coincide con la fecha de la renuncia, lo cual se traduciría en un tiempo muy corto como para que una prueba de embarazo arroje un resultado positivo y fiable.



Rama Judicial del Poder Público
Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 N° 14 – 33 Piso 15 – Teléfono 282 0030
Conmutador 601-3532666 Extensión 71317 Línea Nacional 018000110194 Extensión 71317 – Bogotá – Colombia
Correo Electrónico: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Por lo discurrido se concluye que la accionante renunció a su trabajo lo que implica dimitir de las garantías mínimas, como la estabilidad reforzada. Además, no se probó en el plenario que la carta de renuncia haya sido presentada por presiones del empleador.

Ahora bien, también se tiene que el empleador no tuvo conocimiento del estado de gravidez sino hasta un mes después de la carta de renuncia, lo cual fue admitido por la gestora en su escrito de impugnación.

Por lo tanto, no se configuran los presupuestos para la viabilidad del amparo de la estabilidad laboral reforzada, tal como se desarrolló en la Sentencia T 064 de 2017, citada en párrafos anteriores.

En conclusión, se confirmará el fallo proferido en primera instancia por encontrarlo ajustados a las normas civiles y los preceptos constitucionales.

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: CONFIRMAR la decisión impugnada, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

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

TERCERO: NOTIFICAR la decisión por el medio más expedito.

NOTIFÍQUESE,

CESAR AUGUSTO BRAUSÍN ARÉVALO
JUEZ

cbg