



**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 No. 2020 – 0270 - 01  
Proveniente del Juzgado 50 Civil Municipal de Bogotá D.C.  
Sentencia Segunda Instancia

**Fecha:** 21 de agosto de 2020

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):

Loraine Lara Chamorro, identificada con la C.C. No. 1.016.078.177, 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 contra COMPAÑÍA EFICACIA S. A.
- b) Se vinculó a EPS Famisanar, IPS Cafam, Ilko Arcoaseo S.A.S., Ministerio de Trabajo.

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

La accionante indica que se trata del derecho fundamental al mínimo vital, a la vida digna, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, al pago oportuno de salario y a la igualdad.

**4.- Síntesis de la demanda:**

- a. *Hechos:* La accionante manifiesta que se encuentra vinculada laboralmente con la empresa Eficacia S.A., en el cargo de Supervisor, desde el día 30 de octubre del año 2019, mediante contrato de trabajo No. 0429, en la modalidad obra o labor contratada para desempeñar labores enfocadas de supervisor, con un salario básico para el mes de marzo de 2020, de \$ 1,403,376.00.



**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

---

Precisa que el 2 de diciembre de 2019, ingresó a la sede de urgencias de la EPS Cafam ubicada en la localidad de Suba, donde le realizaron prueba de embarazo, la cual arrojó resultado positivo. El 9 de diciembre de 2019, informó vía telefónica del celular corporativo No. 3167481804 que para la fecha tenía asignado, a la Coordinadora y Jefe Directo Jenifer Ramírez al abonado celular corporativo No. 3164827667, que se encontraba en estado de embarazo y que tenía para la fecha dos meses de embarazo. Comunicándole la coordinadora que debía pasar la notificación a la compañía Eficacia S.A., por medio del gestor a cargo, es decir la persona encargada de pasar las novedades del cliente al que se le presta el servicio, en su caso el cliente era Ilko Arcoaseo S.A.S.

El 23 de diciembre de 2019, envió desde el abonado celular corporativo No. 3167481804 a través de WhatsApp, su prueba de embarazo y la ecografía donde se especificaba que a la fecha tenía seis 6 semanas y 4 días de embarazo, a la gestora encargada quien en esa ocasión era Angie Muñoz, quien portaba en ese momento el celular corporativo No. 3174994514. La gestora le manifestó que Eficacia SA, ya tenía conocimiento y estaba identificada en el sistema de la empresa como en estado de embarazo.

Indica que hasta el día 20 de marzo de 2020 realizó labores en calle con el equipo de trabajo de impulso que tenía a cargo. Sin embargo, como consecuencia de la declaratoria de Estado de Emergencia se encontraba en aislamiento obligatorio en su casa, el 27 de marzo de 2020, la Coordinadora y Jefe Directa Jenifer Ramírez le envía un documento mediante correo electrónico donde le explica que por medida preventiva por el COVID-19, la compañía Eficacia S. A., ha decidido otorgarle una licencia remunerada a partir del día 21 de marzo hasta el día 13 de abril de 2020. Posteriormente el 16 de abril de 2020, se le envía nuevamente por correo electrónico un documento donde se le estipula una licencia remunerada que inicia desde el día 14 de abril hasta el día 30 de abril de 2020.

El día 27 de abril 2020, se le informa que la compañía EFICACIA S. A., ha decidido otorgarle vacaciones anticipadas y que se complementan con los días acumulados que ya tenía, iniciando desde el primero de mayo hasta el nueve de mayo de 2020. Así



**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

---

mismo, le envían otro documento donde le especifican que, desde el 10 de mayo hasta el 15 de mayo de 2020, estaría en licencia remunerada para completar la quincena.

El 5 de mayo de 2020, se le indica que a sus correos electrónicos enviaran un documento denominado “otro sí”, el cual contiene un ajuste de jornada de trabajo y reducción del salario a la mitad. El cual es recibido el 7 de mayo de 2020, con la fecha del mes estipulado, es decir que la reducción de la jornada laboral y del salario a la mitad, iría desde el día 16 de mayo hasta el 16 de junio de 2020, razón por la cual aceptó lo estipulado en el documento en mención, firmándolo y enviándolo como respuesta a través de correo electrónico.

El 18 de junio de 2020, la coordinadora Jenifer Ramírez se comunicó por mensaje de WhatsApp informándole que la medida temporal de cambio de jornada de medio tiempo y medio salario iba inicialmente por 1 mes, pero la compañía estaba tomando todos los protocolos y queriendo llegar a un acuerdo con los empleados, el direccionamiento era que debía seguir con la jornada de medio tiempo y medio salario, que si no aceptaba dicha medida procederían a la suspensión de su contrato, que ella sabía de antemano que ya había aclarado que aceptaba la alternativa solo por un mes, el cual ya había pasado pero que ella le proponía que aceptara hasta el día 30 de junio de 2020 y ella iba a iniciar una labor que comenzaría el 1 de julio de 2020, que ella le tendría en cuenta para pasarla a jornada completa pero antes necesitaba saber nuevamente la fecha probable de parto para saber hasta qué fecha podía contar con ella.

Su respuesta es que no puede aceptar el direccionamiento de reducción de su salario a la mitad, toda vez que el salario que percibe de la empresa Eficacia S.A., es su único ingreso económico, que nadie le ayuda y con el mismo es que puede solventar sus gastos y los de su hija que esta por nacer. Razón por la cual le propone llegar a un acuerdo donde pueda laborar apoyando teletrabajo hasta que comience su licencia de maternidad, puesto que al acceder estaría afectando nuevamente su salario y que no cuenta con más ingresos, a lo cual la respuesta de la señora Jenifer Ramírez, es que al no aceptar le suspenderían su contrato de trabajo.

El día 19 de junio de 2020, recibe un correo electrónico de parte de la señora Jenifer Ramírez, quien es su Jefe Directa de la empresa Eficacia S. A. por medio del cual 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

---

compañía a pesar de tener conocimiento de su estado de embarazo, le suspende su contrato de trabajo a partir del día 16 de junio de 2020 y por un periodo inicial de 45 días calendario.

De acuerdo con los controles médicos que le han realizado se ha proyectado como fecha aproximada de nacimiento de su hija, a finales del mes de julio de 2020. Aduce que la decisión tomada por la compañía afecta sus condiciones de subsistencia, al ser esta su única fuente de ingresos económicos y con los cuales solventa el pago de un arriendo, los gastos de alimentación, el pago de servicios públicos y demás gastos que debe asumir al ser una mujer soltera en estado de embarazo, al no contar o recibir ayuda de ninguna otra persona.

- b. Petición:* Se tutelen los derechos fundamentales invocados y se ordene a la compañía Eficacia S. A., que proceda a dejar sin efectos la suspensión de su contrato laboral. Además, que proceda a continuar cancelando los salarios oportunamente, incluyendo los dejados de percibir como consecuencia de la suspensión del contrato de trabajo, así como las prestaciones sociales y demás emolumentos a los que tenga derecho la accionante. Adjunto a que se abstenga de tomar represalias en su contra con ocasión al ejercicio de esta acción de tutela.

**5- Informes:**

- a) Eficacia S.A

Solicitó se declare la improcedencia de la presente acción de tutela, como quiera que no cumple con los requisitos para que de manera excepcional el Juez en sede de Tutela proceda a fallar el caso, toda vez que se encuentra demostrado que cuenta con todos los medios para iniciar la acción correspondiente ante la justicia ordinaria. A su vez, aduce que no ha incurrido en ninguna conducta violatoria de derechos fundamentales de la accionante, pues ha cumplido a cabalidad con sus obligaciones como Empleador.

Precisa que la accionante se encuentra vinculada laboralmente y mantiene contrato activo con Eficacia S.A., desde 30 de octubre del año 2019, en el cargo de supervisor para el cliente ILKO. La empresa conoce del estado de embarazo de la colaboradora, y siempre ha



**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

---

sido buen empleador con todas y cada las obligaciones que tiene con la accionante. Siendo esta una de las razones por la cual a pesar de no poder ejercer sus funciones en la medida que el centro comercial donde prestaba funciones se encuentra con aforo mínimo y el tipo de ventas que realiza la accionante se encuentra prohibido por los diferentes decretos distritales y nacionales; se le envió inicialmente a vacaciones, posteriormente se le ofreció disminución de jornada en los términos de las circulares de Min. Trabajo (Ofrecimiento que rechazo a pesar de no estar prestando servicio) y finalmente se procedió con la medida hoy discutida.

Teniendo en cuenta el objeto misional del cargo, no fue posible que ese puesto se adaptara al trabajo en casa, razón por la cual la empresa inicialmente remite a vacaciones al personal, y la señora Chamorro, no fue la excepción, pues tomo receso vacacional. Posterior regresó sin prestar el servicio para el cual fue contratada y aun así ha percibido salario. En vista de lo mencionado y de que se encontraba en su casa percibiendo salario, la empresa llamó a la colaboradora y trato de llegar a un acuerdo para disminuir su jornada laboral de 240 horas a 120 horas, no obstante, la accionante se negó sin importar que no estaba ejecutando su contrato por la fuerza mayor que constituye el cierre de centros comerciales. Ese mismo día la empresa no teniendo otra opción para mantener su contrato y teniendo en cuenta que desde marzo la empresa venia agotado las opciones emanadas por el Ministerio del Trabajo para protección del empleo, se vio en la necesidad de suspender su contrato de trabajo.

Indica que Eficacia SA, no procedió a terminarle el contrato a la señora Loraine Chamorro, por el contrario, decidió tomar una opción menos lesiva ya que su principal objetivo es la preservación del empleo. El hecho de acudir a la suspensión de contrato no puede verse como una decisión negativa, ya que ha sido incluso una opción otorgada por el Ministerio de Trabajo que pueden usar los empleadores como mecanismo para sobrellevar la nefasta crisis económica, así mismo esta figura está en el Código Sustantivo del Trabajo ley que rige los contratos laborales.

Manifiesta que Eficacia S.A basándose en las circulares 021 y 033 expedidas por el Ministerio de Trabajo, notificó a la señora Loraine a pesar de que estuvo en su casa sin prestar ningún servicio para la empresa, el reconocimiento de una licencia remunerada desde 21 de marzo hasta el día 13 de abril de 2020, con el fin de garantizarle el derecho al



**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

---

trabajo y a mínimo vital. Posteriormente se le concede de nuevo licencia remunerada desde el 14 de abril hasta el 30 de abril. Desde el 01 de mayo hasta el 09 de mayo del mismo año, se le notició disfrute de vacaciones y posteriormente se le notificó licencia remunerada del 10 al 15 de mayo.

A partir del 16 de mayo y hasta el 16 de junio se envió un correo para que de común acuerdo se firmara el cambio de jornada aboral a 120 horas, aunque la accionante no prestó servicio durante este tiempo, se le reconoció como si hubiera trabajado 120 horas. Se le notifica que del 17 de junio al 30 de junio se propone nuevamente el cambio de jornada laboral, sin embargo, la accionante no aceptó que se le pagara aun sin prestar el servicio las 120 horas por lo que no le quedó a la empresa otra opción que suspender su contrato laboral. Durante este tiempo, la empresa también pagó la seguridad social integral de la accionante.

Indica que queda claro que no se afecta el mínimo vital del colaborador al poder acudir a sus cesantías y a las cajas de compensación familiar y tampoco a la seguridad social integral y que ya misma se sigue pagando y la colaboradora no ve afectada la prestación de ninguno de sus servicios.

De otra parte, citó algunos fallos en referencia a la subsidiariedad de la acción de tutela, oponiéndose a las pretensiones de la tutela y solicitando se le exonere de las mismas, al no haber vulnerado ningún derecho de la accionante y ha cumplido a cabalidad con las obligaciones como empleador.

**b) Caja de Compensación Familiar CAFAM**

Señaló que, de acuerdo con las pretensiones, no corresponde a la Caja de Compensación Familiar Cafam garantizar los derechos alegados como violados por el Accionante. Igualmente, informaron al Despacho que la accionante no tiene ningún tipo de vínculo laboral con la Caja de Compensación Familiar Cafam. Los hechos que motiva la presente acción de tutela, de acuerdo con la relación laboral entre COMPAÑÍA EFICACIA S. A. y la Accionante, corresponden a una situación ajena a CAFAM, siendo de exclusiva responsabilidad de la empresa empleadora. Finalmente, indican que, una vez revisada su base de datos, la señora CHAMORRO se encuentra activa en la IPS CAFAM.



**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 anterior, consideran que la Caja de Compensación Familiar Cafam no ha vulnerado derecho fundamental alguno de la Accionante, motivo por el cual solicitan se les desvincule.

c) EPS Famisanar SAS

Manifiesta que no está legitimada en el presente asunto, para referirse a los hechos descritos por el accionante, ni mucho menos para asumir la responsabilidad de las pretensiones aducidas, en tanto es una persona jurídica totalmente diferente e independiente con autonomía administrativa, financiera, con composiciones societarias diferentes y con responsabilidades distintas frente al Sistema General de Seguridad Social de la aquí accionada, esto es; Compañía Eficacia S.A. De igual manera no tiene, ni nunca ha tenido vínculo contractual alguno que se relacione con alguna actividad de carácter personal laboral o de servicios con el aquí accionante.

Precisa, por último, que la señora Loraine Lara Chamorro se encuentra en estado activo, en el Régimen Contributivo en Categoría B. Solicitando finalmente su desvinculación por falta de legitimación en la causa por pasiva.

d) Ministerio de Trabajo

Señaló que debe declararse la improcedencia de la acción de tutela en referencia contra el Ministerio del Trabajo, por falta de legitimación por pasiva, toda vez que esta Entidad no es ni fue el empleador de la accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre la demandante y esta Entidad, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte de este Ministerio, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

A su vez, precisó la improcedencia de la acción de tutela para el pago de acreencias laborales, como lo referente al despido en estado de embarazo y periodo de lactancia, existencia de medio judicial ordinario y las funciones administrativas del Ministerio. Solicitando finalmente se declare la improcedencia de la acción.



**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

---

e) Ilko Arcoaseo SAS

Manifestó que la única relación que los vinculó con la empresa Eficacia S.A. fue un contrato comercial para la prestación del servicio de promoción y ventas, el cual se finiquitó el pasado 18 de abril de 2020. Aclaró que, como se puede constatar en el documento de fecha 28 de abril de 2020 en el cual se finiquitó la transacción comercial, que EFICACIA S.A. ratificó que el único responsable frente a cualquier pretensión de las personas que tuvieran que ver con este contrato comercial son responsabilidad del verdadero empleador y expresamente se le exonera. La Empresa beneficiaria no es el empleador de la trabajadora.

En cuanto a las pretensiones indicó que se atiene a lo que el despacho determine, habida cuenta que la Tutelante, prestó servicios a Virutex Ilko SAS hasta la fecha de liquidación del contrato comercial, reiterando que la señora Chamorro es trabajadora de la empresa Eficacia SA y durante su estadía verificaron los pagos de salarios y prestaciones sociales entre otras.

Alegó inexistencia absoluta en la causa y solicitó su desvinculación.

**6.- Decisión impugnada:**

Se resolvió la primera instancia de la siguiente manera:

a) Consideraciones:

Manifestó el Juez de primera instancia que las acciones enumeradas y efectuadas por Eficacia S.A., con relación a la aquí trabajadora, obedecen a las previsiones de las mencionadas circulares del Ministerio del Trabajo en cuanto a las alternativas de protección al empleo ya citadas. Empero, no puede predicarse lo mismo de la suspensión contractual unilateral suscitada frente a la negación de la accionante de proseguir con la disminución de su jornada laboral y por ende de su salario, olvidando el empleador que contrario a su decir, las suspensiones de contratos laborales deben ponerse en estudio de la autoridad competente que se dispuso para tal fin dado el estado de emergencia anunciado y mediante el cual, de manera alguna puede relevarse al empleador de informar acerca de la suspensión de contratos, tal hecho se evidencia en el oficio con “Asunto: radicado



**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

---

08se20207417001000008676 preservación fuentes de empleo – falta de competencia del ministerio del trabajo para determinar si existe o no fuerza mayor o caso fortuito para suspender el contrato de trabajo”, en el cual de manera reiterada se hace mención de las circulares anteriormente traídas en cita y se invita a hacer uso de los mecanismos que pueden usar los empleadores para preservar las fuentes de empleo, donde además el Ministerio del Trabajo hizo uso del poder preferente para evaluar las solicitudes de autorización de despidos colectivos o suspensión temporal de actividades hasta por 120 días, a raíz de la emergencia sanitaria generada por el COVID-19, por lo cual emitió la Resolución 803 de 2020 en la que se anuncia que, el viceministro de Relaciones Laborales conocerá, de manera oficiosa, las solicitudes de suspensión de contratos por razones económicas por hasta 120 días y las solicitudes de permiso para despidos colectivos. Dicho permiso se hace aún más exigible con respecto a los trabajadores con estabilidad laboral reforzada como es el caso de la accionante, que se encuentra amparada por el fuero de maternidad.

Eficacia S.A., no solicitó ante la autoridad ahora competente la suspensión del contrato de trabajo de la señora Lara Chamorro y menos aún, se estimó adecuadamente la especialísima calidad de la trabajadora a la cual se le suspendió su contrato, que en su actual y probado estado de embarazo, la hace beneficiaria de protección de orden fundamental por parte de estado y de la sociedad, como jurisprudencialmente se ha definido por la H. Corte Constitucional en variedad de sus pronunciamientos, a quien si bien es cierto, no se le despidió, la suspensión implica el no pago de salarios y de acuerdo a su dicho, depende de dichos ingresos para subsistir.

Indicó que no cabe duda, que dicha suspensión contractual al ser no ser materia de estudio oficioso por parte del el Viceministro de Relaciones Laborales, no puede tener validez jurídica ni contractual alguna, siendo además altamente lesiva a la gestante al surtirse desde el 16 de junio de 2020, sin que desde esa fecha pueda percibir dinero alguno por concepto de salario, pues a pesar de que Eficacia S.A., ha proseguido pagando todo lo concerniente con la seguridad social de la accionante, porque así se lo imponen la normatividad arriba transcrita, lo cierto es que, al no recibir salario alguno a raíz de la inconsultada suspensión del contrato y el cual constituye su única fuente de ingreso para su manutención propia y de su hija por nacer, constituye sin lugar a dubitación alguna una



**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

---

afectación a su mínimo vital propio y del nasciturus, así como una flagrante y probada vulneración a su estabilidad reforzada derivada de su actual condición de embarazo.

b) Orden:

Conceder la acción de tutela. Declarando ineficaz la suspensión del contrato y ordenando a la accionada continuar con el vínculo laboral por el periodo de ley teniendo en cuenta el fuero de maternidad de la tutelante, así como procediendo a pagar los salarios dejados de percibir por la accionante y los aportes a seguridad social.

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

La accionada, presenta impugnación alegando:

El juez constitucional de primera instancia en el análisis de tutela extralimito el sentido de una norma, interpretó erróneamente el carácter de otras y desconoció otras. Inicia el juzgado de primera instancia exponiendo un tema de estabilidad laboral reforzada encaminada a reiterar que la señora Loraine Lara goza de fuero o protección especial por la ley por encontrarse en estado de gestación, olvidado el juzgado que este no fue tema de discusión de la tutela y que incluso Eficacia S.A reconoció en la contestación y que posteriormente el mismo juzgado también resalta.

Posteriormente refiere que: “olvidando el empleador que contrario a su decir, las suspensiones de contratos laborales deben ponerse en estudio de la autoridad competente que se dispuso para tal fin dado el estado de emergencia anunciado y mediante el cual, de manera alguna puede relevarse al empleador de informar acerca de la suspensión”. Citando la sentencia T – 2020 – 0037, señaló que el fallo de cualquier juez constitucional en sentido diferente a la IMPROCEDENCIA de la acción de tutela es una extralimitación de competencia y funciones, y así mismo lo reconoce el Ministerio del Trabajo en la Circular No. 22 de 2020.

Adicional la empresa notificó la suspensión del contrato al Ministerio del Trabajo cumpliendo con esa responsabilidad, el día 10 de junio del presente año y aun cuando la norma no indica que hay que hacerlo. Es diáfano entonces, que no le corresponde al juez



**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

---

constitucional realizar la calificación de la fuerza mayor pues esta está en cabeza únicamente del juez de lo ordinario laboral, en relación a esto, observa que aquel despacho utiliza tan tajantemente la referida circular para delimitar el alcance de la suspensión, y a concepto propio pareciera entonces que el despacho leyó únicamente a lo que a su conveniencia diera lugar para otorgar el derecho pues claramente omitió leer e interpretar el párrafo ut supra señalado.

El juzgado pasó por alto el hecho señalado correspondiente al decreto 770 de 2020 expedidos por el gobierno nacional, por medio del cual se crea un programa de auxilio a los trabajadores en suspensión contractual. A demás el gobierno indicó que los trabajadores en suspensión de contrato podrán retirar sus cesantías.

Aduce que, yerra el juez al interpretar erróneamente las circulares 021, 033 y desconocer por completo decreto 770 que crea el programa de auxilio para los trabajadores a los cuales se le s haya suspendido el contrato. En ninguna parte de estos documentos indica el ministerio o el gobierno nacional que el empleador deberá solicitar dichos permisos ante el ministerio de trabajo, al contrario, da esta facultad directamente al empleador, pero no sin antes haber otorgado vacaciones, licencias remuneradas, teletrabajo, entre otros y efectivamente EFICACIA S.A ha cumplido con todos los requisitos y siguiendo al pie de la letra lo indicado por el gobierno nacional y por mencionado ministerio.

Aduce que, al tenor de lo señalado en la norma laboral, si están habilitados, facultados y en su derecho de tomar la decisión de suspensión de contrato, autorización que viene de la ley y no de una circular, pues la primera prima sobre la segunda y más teniendo en cuenta el carácter de voluntario de las circulares, y en conclusión la protección impuesta al accionante es improcedente y desproporcionada.

Por ultimo reitera, que el hecho de haber suspendido su contrato laboral fue de manera temporal, basados en una causa imprevisible que es un hecho notorio a nivel mundial y por eso no requiere de prueba alguna; además, la jurisprudencia reciente ha indicado que no se vulnera el mínimo vital de los trabajadores al suspender los contratos laborales o en su defecto terminarlos ya que el Ministerio de Trabajo y el Gobierno Nacional han decretado medidas de ayuda económica en caso de que estos vean sus salarios disminuidos o inexistentes como por ejemplo: solicitud de cesantías, entrega de subsidios por medio de



**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

las cajas de compensación familiar entre otras, auxilio personal con suspensión de contrato, por lo que el mínimo vital no se ve afectado directamente

**8.- Problema jurídico:**

¿Son procedentes los argumentos esgrimidos en la impugnación elevada respecto a que la sociedad accionada no ha vulnerado los derechos fundamentales de la tutelante al suspender su contrato estando en estado de embarazo?

**a.- Fundamentos de derecho:**

*“.. Requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela en asuntos de naturaleza laboral*

*4.1. La Corte Constitucional a través de su jurisprudencia ha señalado que el respeto a los requisitos de subsidiariedad e inmediatez, como exigencias generales de procedencia de la acción de tutela, ha sido tradicionalmente una condición necesaria para el conocimiento de fondo de las solicitudes de protección de los derechos fundamentales, por vía excepcional.*

*4.2. Inmediatez. En lo que hace referencia al denominado requisito de la inmediatez, la acción de tutela debe ser interpuesta dentro de un plazo razonable y proporcionado a partir del evento generador de la supuesta amenaza o violación de los derechos fundamentales, so pena de que se determine su improcedencia[171].*

*... 4.3. Subsidiariedad. De manera reiterada esta Corporación ha reconocido que la acción de tutela conforme al artículo 86 de la Carta, es un mecanismo de protección de carácter residual y subsidiario[173], que puede ser utilizado ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales cuando no exista otro medio idóneo y eficaz para la protección de los derechos invocados, o cuando existiendo no sea expedito u oportuno, o sea necesario el amparo como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Para determinar la existencia de un perjuicio irremediable[174] deben tenerse en cuenta los siguientes criterios: (i) una amenaza actual e inminente, (ii) que se trate de un perjuicio grave, (iii) que sea necesaria la adopción de medidas urgentes y (iv) que las mismas sean imposterables...”<sup>1</sup>*

De igual manera, ha precisado la jurisprudencia constitucional sobre el principio de estabilidad reforzada<sup>2</sup>.

*“...49. La protección especial de las mujeres gestantes y lactantes en materia laboral se fundamenta en los siguientes mandatos constitucionales: (i) el derecho de las mujeres a recibir una especial protección durante la maternidad; (ii) la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo; (iii) la protección del derecho fundamental al mínimo vital y a la vida; y (iv) la relevancia de la familia en el orden constitucional.*

<sup>1</sup> Sentencia T-188/17

<sup>2</sup> Sentencia SU 075/18



**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

---

*No obstante, es indispensable resaltar que dicha salvaguarda se ha estructurado históricamente **a partir de la protección del derecho a la igualdad de las mujeres en el ámbito del trabajo**. Por tal motivo, el fuero de maternidad se erige en una medida destinada a garantizar que las mujeres no sean discriminadas en el ámbito laboral con fundamento en su rol reproductivo. Luego, es claro que el sustento principal de esta protección se relaciona con estos dos aspectos, a saber: la condición de mujer y su acceso y permanencia en el trabajo, más allá de la protección a la vida y la relevancia de la familia en el orden constitucional.*

*50. En razón de lo anterior, el Legislador ha previsto varios mecanismos de protección de la mujer embarazada y promoción de la igualdad de las trabajadoras. De este modo, los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo —en conjunto con las decisiones de constitucionalidad que los han interpretado— constituyen la regulación legal principal del fuero de maternidad.*

*51. 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<sup>[192]</sup>:*

*(a) La existencia de una relación laboral o de prestación y;*

*(b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación.*

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

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

*(b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada<sup>[193]</sup>.”*

**b.- Caso concreto:**

**Procedencia:** Revisado el escrito de tutela, así como las pretensiones de esta, se evidencia que se dirige la presente acción a que se deje sin efectos la suspensión del contrato de trabajo, la cancelación de los salarios y demás prestaciones sociales de la accionante, quien se encuentra en estado de embarazo.

En tal sentido ha de precisarse que conforme la citada sentencia SU – 075 de 2018, la protección especial a las mujeres gestantes y lactantes en materia laboral se fundamenta en el derecho de estas a *recibir una especial protección durante la maternidad, la protección frente a la discriminación en el ámbito del trabajo, la protección al mínimo vital y a la vida, así como la relevancia de la familia en el orden constitucional.*



**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

---

De tal manera, si bien es cierto los argumentos que esgrime la accionada pudiesen ser plausibles, en tanto la suspensión del contrato es una figura contemplada en el Código Sustantivo del Trabajo, ha de resaltarse que la accionante es un sujeto de especial protección. Razones por las cuales, así no se esté haciendo uso de un despido o terminación del contrato, se esta suspendiendo el mismo, con las consecuencias que ello implica, como es la cesación del pago de los salarios, lo que de manera efectiva afecta el fuero de maternidad y el mínimo vital de la tutelante.

Ahora bien, respecto a las sentencias que cita la sociedad accionada, ha de señalarse que de las mismas no se advierte que se trate de personas que se encuentran en escenarios donde gozan de especial protección constitucional, como es el presente asunto. Situaciones estas donde ha señalado la jurisprudencia constitucional el examen de procedencia de la acción de tutela se vuelve menos riguroso.

De igual manera, ha de advertirse conforme los argumentos de la accionada frente a la prestación del servicio de la trabajadora que, si la empresa no puede reintegrarla al mismo cargo para continuar con el vínculo laboral, conforme lo ordenado por el juez de primera instancia, y con ocasión de la situación de emergencia sanitaria y el estado de embarazo de la tutelante, habrá de reubicarla en un cargo de igual o superior categoría al que desempeñaba, en la medida de los cargos existentes en la empresa.

Esto advirtiendo las manifestaciones señaladas en el escrito de tutela en el hecho decimo sexto, donde precisa la accionante que la coordinadora de la empresa le comunicó la posibilidad de ingresarla a una labor que podría desempeñar en una jornada completa a partir del 1 de julio de 2020. Ello si aceptaba nuevamente la reducción de la jornada y salario. Requerimiento que, si bien no es discriminatorio debido al estado de embarazo de la trabajadora, si encuentra este Despacho se vale del estado de necesidad de la tutelante, por cuanto esta requiere estar vinculada para recibir los ingresos necesarios que garanticen su mínimo vital y el de su bebe. Situación ante la cual se hace más necesaria la protección de los derechos incoados en este trámite tutelar.

Consecuencia de lo anterior, este Despacho procederá a confirmar la sentencia de tutela proferida en primera instancia por el Juzgado 50 Civil Municipal de Bogotá D.C.



**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 mérito de lo expuesto el Juzgado Diecisiete (17) Civil del Circuito de Bogotá D.C., en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, por los motivos señalados en la parte motiva de esta sentencia,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la decisión impugnada.

**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**

PZT