



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Consejo Superior de la Judicatura
JUZGADO TREINTA Y SIETE CIVIL
MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.
Cundinamarca

Bogotá, D. C., veintidós (22) de enero de dos mil veinticuatro (2024)

Referencia:	Acción de tutela
Radicado:	11001-4003-037-2024-00003-00
Accionante:	NURY JULIETTE BENITEZ TORRES
Accionado:	COLEGIO CLAUDIA JESÚS ESTABLECIMIENTO DE COMERCIO DE PROPIEDAD de ALBA NELLY GUERRÓN VALLEJO C.C. 30.726.930
Providencia:	Sentencia de tutela de primera instancia.

De conformidad el Decreto 2591 de 1991 y en el término del artículo 86 de la Constitución Política de Colombia, este Despacho decide la tutela de Nury Juliette Benítez Torres en contra del COLEGIO CLAUDIA JESÚS.

I. ANTECEDENTES

La accionante formula acción de tutela por considerar que la accionada ha vulnerado sus derechos fundamentales, basándose en los siguientes hechos:

- El 11 de julio de 2023 firmó contrato laboral a término fijo con la accionada, para el cargo de docente, el cual tenía como fecha de finalización el 16 de noviembre de 2023.
- El 14 de noviembre de 2023 se enteró que se encontraba en estado de embarazo, situación que puso en conocimiento de la coordinadora y la rectora del colegio el 15 de noviembre de 2023.
- Se le informó por parte de la rectoría que no seguir vinculada con la institución educativa porque *“no había espacio para poder seguir trabajando en el colegio”*.
- Le fue indicado por parte de la rectora del colegio que solamente la podían ayudar pagándole la seguridad social correspondiente a los meses de diciembre de 2023 y enero de 2024, *“por lo demás quedaba sin posibilidad de seguir trabajando”*.
- Que le indicó a la rectora que se encontraba dentro de la protección de estabilidad laboral reforzada con ocasión a su embarazo. Sin embargo, fue desvinculada.
- Indicó que el salario *“que venía devengando se convierte en el medio para atender gastos como lo son, tratamiento médico dado mi estado de Embarazo, vivienda, servicios públicos, alimentación, pagos que son impostergables e ineludibles para llevar una vida en condiciones dignas”*.



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Consejo Superior de la Judicatura
JUZGADO TREINTA Y SIETE CIVIL
MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.
Cundinamarca

II. DERECHOS PRESUNTAMENTE VIOLADOS

Aduce la accionante que la entidad accionada vulnera su derecho fundamental al mínimo vital, la estabilidad laboral reforzada con las que cuentan las mujeres embarazadas, seguridad social. Solicitó que se ordenara el reintegro a la *“institución educativa sin solución de continuidad y con el pago retroactivo de todas sus prestaciones salariales dejadas de percibir e indemnización por el arbitrario e injusto despido y sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo”*. Así mismo, solicitó que se ordenará a la accionada el pago de la seguridad social y el pago de la licencia de maternidad.

III. ACTUACIÓN PROCESAL

La presente acción de tutela fue admitida el 15 de enero de 2024, disponiendo notificar a la accionada COLEGIO CLAUDIA JESÚS y vinculando de oficio a (1) MINISTERIO DE TRABAJO (2) LA SECRETARÍA DISTRITAL DE EDUCACIÓN DE BOGOTÁ D.C. (3) MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL (4) FAMISANAR E.P.S (5) ADRES – ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD (6) CLÍNICA DEL OCCIDENTE (7) CENTRO DE SALUD CAFAM (KENNEDY) (8) ALCALDÍA LOCAL DE ENGATIVÁ (9) SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD (10) MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL (11) SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD DE BOGOTÁ D.C. – FONDO FINANCIERO DISTRITAL DE SALUD (12) SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER con el objeto de que se pronunciaran sobre la tutela.

IV. CONTESTACIÓN A LA TUTELA

La respuesta emitida por la entidad accionada y vinculadas reposan en el expediente digital.

V. CONSIDERACIONES

1. De la competencia

Es competente este Despacho Judicial para proferir sentencia con fundamento en el artículo 86 de la Constitución Política y el Decreto 2591 de 1991.

2. Problema jurídico

Corresponde al Despacho determinar si: ¿es procedente conceder a la accionante la protección de estabilidad laboral reforzada por estar embarazada y, en consecuencia ordenar, a la propietaria del establecimiento de comercio



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Consejo Superior de la Judicatura
JUZGADO TREINTA Y SIETE CIVIL
MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.
Cundinamarca

COLEGIO CALUDIA JEÚS pagar en favor de la accionante las cotizaciones al Sistema general de Seguridad social Integral, que dispone la normatividad laboral por todo el período de su gestación?

- Según las pruebas que obran en el expediente, sí es procedente conceder a la accionante la protección de estabilidad laboral reforzada por estar embarazada y, en consecuencia ordenar, a la propietaria del establecimiento de comercio COLEGIO CALUDIA JEÚS pagar en favor de la accionante las cotizaciones al Sistema general de Seguridad social Integral, que dispone la normatividad laboral por todo el período de su gestación.

3. Marco legal y jurisprudencial

3.1. La protección de la mujer durante el embarazo y la lactancia tiene, por lo menos, dos fundamentos en nuestro ordenamiento constitucional. En primer lugar, el artículo 43 contiene un deber específico estatal en este sentido cuando señala que la mujer *“durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”*. Este enunciado constitucional implica a su vez dos obligaciones: la especial protección estatal de la mujer embarazada y lactante, sin distinción, y un deber prestacional también a cargo del Estado: otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada. En segundo lugar, *“es la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo, habitualmente conocida como fuero de maternidad. El fin de la protección en este caso es impedir la discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia”*. En consecuencia, la mujer embarazada y lactante goza de la especial protección del Estado y de la sociedad, lo cual tiene una consecuencia jurídica importante: *“el ordenamiento jurídico debe brindar una garantía especial y efectiva a los derechos de la mujer que va a ser madre, o que acaba de serlo”*¹.

3.2. El artículo 239 del CST, modificado por el artículo 2 de la Ley 1468 de 2011 indica que:

“1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente. 3. La trabajadora despedida sin autorización de las autoridades tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, el pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo, si no lo ha tomado”.

¹ Corte Constitucional. SU-070-2013.

Correo electrónico del Juzgado: cmpl37bt@cendoj.ramajudicial.gov.co



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Consejo Superior de la Judicatura
JUZGADO TREINTA Y SIETE CIVIL
MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.
Cundinamarca

3.3. El artículo 240 del CST señala que, para que el empleador pueda despedir a la mujer embarazada o lactante, debe solicitar previamente una autorización ante el Inspector del Trabajo. 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 principio, quedan excluidas de la protección del artículo 239 y 240 del CST, aquellos supuestos en los cuales el empleador no ha tenido conocimiento del embarazo, *“pues el artículo 239 del CST guarda una inescindible relación con el artículo 240 del mismo estatuto, el cual establece el procedimiento que debe seguir el empleador en estos casos”*².

3.4. En la sentencia SU-075 de 2018, la Corte Constitucional definió el alcance de la protección, según *“la modalidad de vinculación que presenta la alternativa laboral desarrollada por la mujer gestante y según el empleador haya conocido o no del embarazo al momento del despido”*. Sobre el conocimiento del empleador respecto del embarazo, *“señaló que conocimiento del embarazo por parte del empleador da lugar a una protección integral y completa, pues se asume que el despido se basó en el embarazo y por ende en un factor de discriminación debido al sexo. Por otra parte, la falta de conocimiento dará lugar a una protección más débil, basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido”*. Ahora bien, 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 también, porque se configure un hecho notorio o por la noticia *“de un tercero”*. Así mismo, puso de presente circunstancias respecto de las cuales se podía inferir que el empleador tuvo conocimiento del embarazo.

3.5. En ese sentido, lo primero que debe probarse es: **(a)** La existencia de la relación laboral o de prestación; y, **(b)** que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los 3 meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación³.

3.6. En relación con el **contrato a término fijo**, la Corte Constitucional señaló la modalidad de protección en atención a la forma del contrato y si conocía o no del estado de embarazo de la empleada al momento de la desvinculación, así⁴:

Quando el empleador conoce <u>en desarrollo</u> de esta alternativa laboral el <u>estado de gestación de la empleada</u>	Quando el empleador NO conoce <u>en desarrollo</u> de esta alternativa laboral el <u>estado de gestación de la empleada</u>
Si la desvinculación ocurre <u>antes del vencimiento</u> del plazo pactado y el empleador no acudió al inspector del trabajo (no hubo	Si la desvincula antes del vencimiento del contrato, sin alegar justa causa. En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las

² Ídem.

³ Cfr. Corte Constitucional. SU-070-2013. Párrafo 40.

⁴ Corte Constitucional. SU-070-2013.



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Consejo Superior de la Judicatura
JUZGADO TREINTA Y SIETE CIVIL
MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.
Cundinamarca

previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo), tiene lugar una protección integral. El despido es ineficaz y, en consecuencia, se debe ordenar el reintegro y el pago de las erogaciones dejadas de percibir en los términos del artículo 239 del C.S.T. Se considera que el despido es por motivo del embarazo conocido.	cotizaciones durante el periodo de gestación; <i>“la renovación del contrato sólo será procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Adicionalmente se puede ordenar por el juez de tutela que se paguen las indemnizaciones por despido sin justa causa”</i>.
Si la desvincula <u>una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado</u>. El empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. a) Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores. b) Si el inspector del trabajo determina que no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad. c) Si no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el <i>reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela</i>.	Si la desvincula antes del vencimiento del contrato PERO alega justa causa distinta a la modalidad del contrato: En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa casusa se debe ventilar ante el juez ordinario laboral. Si la desvincula una vez vencido el contrato, alegando esto como una justa causa. En este caso la protección consistiría mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación del contrato sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. En este caso no procede el pago de los salarios dejados de percibir, porque se entiende que el contrato inicialmente pactado ya había terminado.

3.7. El artículo 101 del CST señala que “[e]l contrato de trabajo con los profesores de establecimientos particulares de enseñanza se entiende celebrado por el año escolar, salvo estipulación” de las partes.

Sobre el contrato de trabajo con profesores de establecimientos particulares, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que se diferencia del contrato a término definido regido por el artículo 46 del CST. En efecto señaló: *“de la lectura de los preceptos en referencia emergen con claridad importantes diferencias entre el contrato de trabajo de período fijo y el contrato laboral con profesores de establecimientos particulares de educación. La primera de ellas radica en el objeto del vínculo, pues mientras en aquel no existe, según la normatividad que lo regula, especificidad, por lo que resulta posible que las*

Correo electrónico del Juzgado: cmpl37bt@cendoj.ramajudicial.gov.co



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Consejo Superior de la Judicatura
JUZGADO TREINTA Y SIETE CIVIL
MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.
Cundinamarca

partes lo acojan para la realización de cualquier actividad lícita, **en éste el objeto es esencial para la estructuración del tipo contractual, como que las partes lo asumen sobre el presupuesto de que el dispensador del servicio personal va a realizar una actividad docente**. Así mismo, es destacable cómo es de la esencia del contrato laboral a término fijo que el acuerdo de voluntades de sus sujetos quede plasmado por escrito, **en tanto que en el contrato de trabajo con profesores de establecimientos particulares de educación no se exige formalidad semejante**. También se diferencian los contratos en comento en que mientras en el laboral a término fijo es menester avisar la terminación del vínculo con 30 días de antelación, so pena de su prórroga, **en el celebrado con profesores de establecimientos particulares de educación, dicha exigencia no existe**⁵. Así mismo, señaló que el contrato a termino fijo tiene un tratamiento diferenciado del contrato de “trabajo celebrado con profesores de establecimientos particulares de enseñanza”.

4. Caso Concreto

Nury Juliette Benitez Torres interpone acción de tutela a fin de que se protejan sus derechos fundamentales y se ordene el reintegro a su puesto de trabajo, del cual fue desvinculada cuando se encontraba en embarazo.

De la revisión al expediente se advierte que está acreditado lo siguiente:

(i) ALBA NELLY GUERRÓN VALLEJO C.C. 30.726.930, propietaria del ESTABLECIMIENTO DE COMERCIO **COLEGIO CLAUDIA JESÚS** (matrícula 01433025).

(ii) Está acreditada la relación laboral entre NURY JULIETTE BENITEZ TORRES y el COLEGIO CLAUDIA JESÚS para el cargo de docente con fecha de inicio el 11 de julio de 2023 y fecha de finalización el 16 de noviembre de 2023 devengando un salario mínimo legal mensual vigente (\$1.160.000.00). Lo anterior se encuentra acreditado con la copia de contrato por el período de 4 meses. Lo anterior, incluso fue corroborado por la accionada, quien en la respuesta de la tutela manifestó que era cierto y que tenía un plazo inferior a un año.

(iii) El contrato laboral suscrito tiene por objeto la realización de una actividad docente por parte del empleado. En efecto, se especificó que la accionada ejercería el cargo de “**DOCENTE del COLEGIO CLAUDIA DE JESÚS**” para lo cual pondría al servicio del empleador toda su capacidad de trabajo, en el desempeño de sus funciones como docente del COLEGIO CLAUDIA DE JESUS, en las labores anexas y complementarias del mismo, dando cumplimiento al manual de convivencia.

⁵ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. M.P.: Fernando Vásquez Botero. 15 de marzo de 2000. Radicación. 12919.

Correo electrónico del Juzgado: cmpl37bt@cendoj.ramajudicial.gov.co



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Consejo Superior de la Judicatura
JUZGADO TREINTA Y SIETE CIVIL
MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.
Cundinamarca

En el contrato se pactó que *“esta clase de contrato no prevé el preaviso o el desahucio, de manera que el contrato finaliza por su propia virtud, sin que opere la prórroga automática”* (consecutivo 34).

(iv) Así las cosas, en el contexto de esta acción constitucional, este juzgado tiene por acreditado que se trató de *“un contrato laboral con profesores de establecimientos particulares de educación”*, en el cual las partes pactaron un término específico de duración. Ahora bien, dado que fue un contrato celebrado con profesores de establecimientos particulares de educación, no era exigible avisar la terminación del vínculo con 30 días de antelación a la fecha establecida para la terminación del contrato.

(v) De manera que, en este contexto, se tiene que el contrato terminó el 16 de noviembre de 2023, al acaecer el plazo fijado en el contrato laboral con profesor de establecimientos particulares de educación.

(vi) Conforme con las exigencias de la Corte Constitucional, se encuentra acreditado que la accionante se encontraba embarazada en *“vigencia de dicha relación laboral”*. Lo anterior tiene como fundamento el documento allegado con la tutela denominado *“resultado de servicio”* de 21 de noviembre de 2023. Este documento da cuenta que para esa fecha, la accionante tenía *“gestación intrauterina de 7 semanas 1 día por LCC”*. Esto es, si para el 21 de noviembre de 2023, tenía 7 semanas de embarazo, para el 16 de noviembre de 2023 (fecha de terminación del contrato laboral con profesor de establecimiento particular de educación) se encontraba embarazada. En conclusión, para la vigencia de la relación laboral se encontraba embarazada.

Así las cosas, hasta este punto, se encuentra acreditado que *“procede la protección reforzada derivada de la maternidad, luego la adopción de medidas protectoras en caso de cesación de la alternativa laboral”*, en la medida en que se probó: *“(a) La existencia de la relación laboral o de prestación; y, (b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los 3 meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación”*. En consecuencia, corresponde verificar *“el alcance la protección”* para lo cual, el juez de tutela debe verificar dos aspectos. Por un lado, **(a)** la modalidad de contrato; y **(b)** el conocimiento por parte del empleador del estado de embarazo al momento de la desvinculación. En el expediente se encuentra acreditado lo siguiente:

(i) Como se indicó, se encuentra acreditado que se trata de un contrato de contrato laboral con profesor de establecimientos particulares de educación, con fecha de finalización el 16 de noviembre de 2023. Como se señaló, en este tipo de modalidades contractual no se requiere el preaviso, pues no se aplican las normas del artículo 47 del CST.

(ii) No está acreditado que para el 16 de noviembre de 2023, el empleador tuviera conocimiento del estado de embarazo de la accionante. El fundamento de la terminación del contrato fue el vencimiento del término. Esta tesis tiene el siguiente fundamento.



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Consejo Superior de la Judicatura
JUZGADO TREINTA Y SIETE CIVIL
MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.
Cundinamarca

(a) En la tutela se indicó textualmente lo siguiente: *“el 14 de noviembre de 2023, me enteré de que me encontraba en estado de embarazo, situación que puse en conocimiento de la coordinadora y la rectora el 15 de noviembre de 2023”*. Seguidamente indicó, sin especificar la fecha en que habría ocurrido que: *“se me informó por parte de la rectoría que no podían seguir dándome trabajo (...) y que no había espacio para poder seguir trabajando en el colegio”*

(b) En las pruebas de la tutela, se allegó captura de pantalla de comunicación sostenida por WhatsApp con *“Rectora Claudia Jesús”* el 22 de noviembre de 2023, en el cual la accionante remitió *“prueba de sangre”* y *“envío ecografía”*. La accionada reconoció haber recibido los referidos documentos en esa fecha.

(c) Con la tutela no se allegó otro medio de prueba que diera cuenta que, con anterioridad, comunicó de cualquier modo su embarazo al colegio en el cual laboraba. En consecuencia, no hay alguna prueba que demuestre lo dicho en la demanda, esto es, que *“me enteré de que me encontraba en estado de embarazo, situación que puse en conocimiento de la coordinadora y la rectora el 15 de noviembre de 2023”*.

(d) Está acreditado que el 18 de noviembre de 2023, se ingresó resultado de *“informe previo”* de *“prueba de embarazo”* que señaló: *“detectando posible embarazo”*.

(e) Está acreditado que el 21 de noviembre de 2023 se emitieron resultados de *“ecografía obstétrica transvaginal”* con resultado de *“gestación intrauterina de 7 semanas 1 día por LCC”*.

(f) Está acreditado que la accionante recibió por parte de la accionada un documento denominado *“preaviso notificación contrato de trabajo”* en el cual se indicó *“por medio de la presente, agradezco inmensamente la colaboración prestada como docentes de esta institución educativa y a la vez informo-recuerdo el contrato de trabajo fijo con término inferior a un año finaliza con fecha el 17 de noviembre del presente año, lo que significa que a partir de esta fecha quedan en libertad de conseguir un nuevo trabajo ya que dejan de pertenecer a esta Institución Educativa”*. El documento tiene fecha 20 de octubre de 2023. Esto es, el juzgado tiene por acreditado que fue recibido por parte de la accionante, pues fue la persona que allegó el documento al expediente, pero no puede tenerse por acreditado la fecha exacta en que fue recibido. Lo único que puede tenerse por acreditado es que por lo menos fue recibido en la fecha señalada en el encabezado, esto es, el 20 de octubre de 2023.

(g) En el expediente, entonces, está acreditado que el empleador tuvo conocimiento del embarazo de la accionante el 22 de noviembre de 2023, fecha en la cual remitió por WhatsApp los resultados del *“examen de sangre”* y la ecografía, referidos en los literales d) y e).



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Consejo Superior de la Judicatura
JUZGADO TREINTA Y SIETE CIVIL
MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.
Cundinamarca

(h) En el expediente no está acreditado que haya tenido ocurrencia alguna circunstancia que permita inferir que el empleador tenía conocimiento del estado de embarazo de la trabajadora antes de la notificación (22 de noviembre de 2023)⁶. En efecto, para ese momento, el embarazo no era un *“hecho notorio”*, en la medida en que no se encontraba en el quinto mes de embarazo; no está acreditado que antes del 22 de noviembre de 2023, se hubieran solicitado *“permisos o incapacidades laborales”* con ocasión del embarazo; en la tutela tampoco se hizo referencia y no está acreditado en el expediente que el embarazo era de conocimiento público por parte de los compañeros de trabajo, como para asumir que *“es un hecho notorio en mismo o que, por conducto de un tercero pudo enterarse el empleador”*.

Así las cosas, las pruebas allegadas al expediente dan cuenta que la desvinculación el 16 de noviembre de 2023 tuvo lugar por vencimiento del plazo, como se le puso de presente el 20 de octubre de 2023. No está probado que para esa fecha, la accionada hubiera tenido conocimiento del embarazo de la accionante. Tampoco está acreditado que para la fecha de finalización del contrato (16 de noviembre de 2023) hubiera tenido conocimiento de la situación de embarazo. En efecto, las pruebas de esta tutela dan cuenta que el colegio accionado tuvo conocimiento de esa situación el 22 de noviembre de 2023. En este particular contexto y con las pruebas de este expediente este despacho concluye que la desvinculación no tuvo como fundamento el embarazo sino la expiración del plazo.

(i) Tampoco está probado en el expediente que las causas del contrato laboral con profesor de establecimiento particular de educación subsistan o que no *“hubieran desaparecido”*. La demandante no hizo alguna manifestación al respecto.

En ese sentido, conforme con las reglas de la Corte Constitucional se tiene que la accionante se encuentra en la siguiente hipótesis *“desvincula[da] una vez vencido el contrato, alegando esto como una justa causa”*. En consecuencia, según esta alta Corporación, la protección que debe otorgar el juez constitucional es el *“el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación”*; ordenar *“la renovación del contrato”* si se acreditó que las causas del contrato no desaparecieron. Este último aspecto —como se indicó— no se encuentra acreditado. En este caso, ha indicado la Corte Constitucional que no procede el pago de los salarios dejados de percibir, porque se entiende que el contrato inicialmente pactado ya había terminado. Así las cosas, como salvaguarda de la estabilidad reforzada, se ordenará a la propietaria del Colegio Claudia Jesús que reconozca y pague en favor de NURY JULIETTE BENÍTEZ TORRE las cotizaciones al régimen de seguridad social integral por el período de la gestación.

Con todo, incluso si se considerara que se trataba de un contrato a término fijo, al cual se le aplicará la regla prevista en el artículo 46 del CST, la conclusión a la que arriba este juzgado sería la misma. En efecto, si se considerara que el

⁶ Cfr. Corte Constitucional. SU-070-2013. Párrafo 40.

Correo electrónico del Juzgado: cmpl37bt@cendoj.ramajudicial.gov.co



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Consejo Superior de la Judicatura
JUZGADO TREINTA Y SIETE CIVIL
MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.
Cundinamarca

contrato fue renovado ante la falta de preaviso con el tiempo mínimo exigido por la norma (30 días), se tendría por acreditado que el contrato se prorrogó por el término inicial (4 meses y 5 días) y que fue terminado el 16 de noviembre de 2023 sin alegar justa causa y sin conocimiento del estado de embarazo. En ese sentido, según las reglas de la Corte Constitucional, procedería la misma protección que se pretende otorgar con los hechos acreditados en este expediente: reconocimiento y pago de cotizaciones durante el período de gestación.

Por último, si en este caso, la accionante considera que se encuentra demostrado que el despido tuvo su fundamento en el embarazo o que el contrato se entendería renovado por un período igual ante la falta del preaviso (en esta sentencia se explicaron las razones por las cuales no se entiende configurado este supuesto), cuenta con las acciones ante el juez ordinario laboral. El juez laboral, luego de agotar un proceso con una actividad probatoria de ambas partes podrá determinar la modalidad de contrato de trabajo que vinculaba a las partes y las consecuentes reglas aplicables (preaviso o no; término fijo, indefinido, contrato por profesores en establecimiento probados educativos); el conocimiento del empleador del embarazo para la fecha de la desvinculación, la causa del despido, la procedencia de la indemnización y el reintegro. Lo anterior, teniendo en cuenta que se requiere un debate probatorio complejo. En el particular contexto de esta acción de tutela y con las pruebas allegadas en este trámite preferente y sumario, se encuentra acreditado que la accionante tiene derecho a una protección “*mínima*” conforme con la regla de la Corte Constitucional para el supuesto de hecho en el cual se encuentra la accionante.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TREINTA Y SIETE CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D. C.**, en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

FALLA

PRIMERO: TUTELAR el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada (maternidad) en cabeza de **NURY JULIETTE BENÍTEZ TORRES C.C. 53.050.155** de conformidad a lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: ORDENAR a **ALBA NELLY GUERRÓN VALLEJO C.C. 30.726.930**, propietaria del **ESTABLECIMIENTO DE COMERCIO COLEGIO CLAUDIA JESÚS** (matrícula 01433025) **Y/O QUIEN HAGA SUS VECES** que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, reconozca y pague oportunamente en favor de **NURY JULIETTE BENÍTEZ TORRES C.C. 53.050.155** las cotizaciones al Sistema General de Seguridad social Integral, que dispone la normatividad laboral por todo el período de su gestación con el fin que la demandante reciba la atención médica que requiera.



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Consejo Superior de la Judicatura
JUZGADO TREINTA Y SIETE CIVIL
MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.
Cundinamarca

TERCERO: Notificar esta decisión a los interesados, por el medio más expedito posible (artículo 30 Decreto 2591 de 1991).

CUARTO: En caso de no ser impugnada la presente decisión, envíense las presentes diligencias a la Corte Constitucional para eventual revisión (inciso segundo del artículo 31 del Decreto 2591 de 1991).

QUINTO: Una vez regrese la tutela de la Honorable Corte Constitucional - *excluida de revisión*-, sin necesidad de ingresar el expediente al Despacho, por Secretaría archívense las diligencias.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

ELIANA MARGARITA CANCHANO VELÁSQUEZ
Juez

Firmado Por:
Eliana Margarita Canchano Velásquez
Juez
Juzgado Municipal
Civil 037
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **ac2db3f471b19aff56c9351775f081adc4dd45bfb848f9f81a816b0d1f3a4d17**
Documento generado en 22/01/2024 01:13:10 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>