



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

SENTENCIA DE TUTELA PRIMERA INSTANCIA

Bogotá, D. C., Veintiuno (21) de Enero de dos mil veintidós (2022)

Procede el Despacho a proferir sentencia dentro del presente asunto, a términos del Art. 22 del Decreto 2591 de 1991, previo los siguientes,

I. ANTECEDENTES

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

- Refiere textualmente que: *“Me vincule laboralmente con la señora NATALIA ESOCOBAR RUGELES, mediante un contrato de trabajo a término indefinido, el día 10 de diciembre de 2019, aun cuando la certificación laboral que me fuera expedida aduce que a mi contrato se dio inicio el día 03 de octubre de 2020. 2. El objeto contractual de este contrato, era para el ejercicio de actividades de niñera, específicamente en el cuidado del hijo de mi empleadora, quien tiene 03 años de edad. 3. Que, teniendo en cuenta mis capacidades profesionales, pues me desempeñé como técnica en primera infancia y docente en formación, fui contratada para la prestación personal de este servicio. 4. Que, en virtud de esta actividad devengue lo equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente. 5. Que desde el momento de mi vinculación fui afiliada a la Administradora de Riesgos Laborales SURA, EPS – SANITAS y fondo de pensiones COLPENSIONES. 6. Que, mi jornada laboral era desde el lunes al día viernes empezaba desde las 07:00 am, y debía culminar a las 5:00 pm y sábado de por medio el horario era de 7:00 am a 11:00 am. No obstante, hubo ocasiones en que mi horario laboral se extendió hasta un poco más de las 11 horas, sin reconocimiento de pago de horas extras. . Que, para inicios del 2021, quede en estado de gestación. Situación que informe de manera oportuna a*



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

mi empleadora. No obstante, por tratarse de un embarazo de alto riesgo, tuve una pérdida, cuando había cumplido 1 mes y medio de gestación. 11. Que posterior a ello, nuevamente quedo en estado de embarazo teniendo a la fecha 06 meses de gestación. Situación de la que está debidamente enterada mi empleadora. 12. Que, luego de que mi empleadora se da por enterada de mi estado de gestación, empieza una persecución laboral en mi contra, y de mi señora madre, quien también estaba prestando personalmente sus servicios, en el mismo lugar de residencia de la señora Natalia. 13. Que, en varias oportunidades, mi empleadora me manifestó su enojo, pues según esta, obrando de mala fe, quede nuevamente en estado de embarazo. 14. Que, para mediados del mes de agosto, en virtud de una cita médica se me dio una incapacidad médica, que se cumplió el día 06 de septiembre de esta anualidad. Vencida esta incapacidad mi empleadora me indico que no quería volver a verme en mi sitio de trabajo. 15. Posterior a ello, este es el 13 de septiembre, por órdenes de mi empleadora tuve que presentarme a laborar. Oportunidad en la que se me recalco la irresponsabilidad pues estaba atentando contra su vida. 16. El día 22 de septiembre, mi incapacidad termino, y cuando quise reincorporarme a mi trabajo, mi empleadora me indica que debía entrar a tomar mis vacaciones para mantener reposo, pues se trataba de un embarazo de alto riesgo. 17. Que, posterior a ello, mi empleadora, mediante mensajes de WhatsApp y correo electrónico empezó a coaccionarme, para que le remitiera, de la manera más oportuna mi carta de renuncia. De ello da prueba un pantallazo de mi correo Gmail, con fecha 12 de octubre de 2021, en el que la señora Natalia dice textualmente: (...) Que, ante el temor de que, por cuenta de mi desvinculación laboral, se me desafilie de la EPS, y se me omita el pago de la licencia de maternidad a que tengo derecho, es que acudo a estas instancias judiciales, para que el Juez de tutela prevenga a la accionada para que se abstenga de efectuar mi despido y para que omita la vulneración de mis derechos. 32. Que, aun a la fecha no he sido notificada de una carta de terminación de mi contrato de trabajo. No obstante, si se suspendió de mi parte la prestación personal del servicio y junto con ello el pago de mi salario mínimo mensual legal vigente, que es con el único



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

ingreso que cuento. 33. Que, pese a que no ha existido desafiliación en seguridad social integral, si es claro, que ante mi desvinculación, corro el riesgo de que no me sea garantizado mi Derecho fundamental a la salud, pese a que cuento con un embarazo de alto riesgo.

II. DERECHOS PRESUNTAMENTE VIOLADOS

Aduce la accionante que la accionada vulnera sus derechos al mínimo vital y a la seguridad social integral en conexidad con el Derecho Fundamental a la vida, al Derecho Fundamental a la salud, todos en conexidad con la protección Especial A La Estabilidad Laboral Reforzada por ser una persona de protección especial del Estado por lo que solicita se tutelen los mismos y se ordene a la accionada NATALIA ESCOBAR RUGELES para que se abstenga de efectuar su despido, CONDENAR a la aquí accionada al pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social dejados de percibir. CONDENAR a la aquí accionada al pago en su favor de la indemnización de los 180 días de salario, que contempla la ley 361 de 2002, por ser un trabajador con estabilidad laboral reforzada.

III. ACTUACION PROCESAL

La presente acción de tutela fue admitida el 16 de Diciembre de 2021, disponiendo notificar a la accionada NATALIA ESCOBAR RUGELES Y VINCULESE DE OFICIO A LA ALCALDIA MAYOR DE BOGOTA – SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER, SECRETARIA DISTRITAL DE INTEGRACION SOCIAL, ADRES – ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD, SANITAS E.P.S, MINISTERIO DE TRABAJO con el objeto que dichas dependencias se manifestaran sobre cada uno de los hechos descritos en el libelo.



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

IV. CONTESTACIÓN A LA TUTELA

Las respuestas de las entidades reposan en el expediente digital

- **NATALIA ESCOBAR RUGELES**
- **ALCALDIA MAYOR DE BOGOTA – SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER,**
- **SECRETARIA DISTRITAL DE INTEGRACION SOCIAL,**
- **ADRES – ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD,**
- **SANITAS E.P.S,**
- **MINISTERIO DE TRABAJO**

V. CONSIDERACIONES

1. De la Competencia

Es competente este Despacho Judicial, para proferir sentencia dentro de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en el artículo 86, en armonía con las normas contenidas en el Decreto 2591 de 1991.

3. Problema Jurídico y su Tesis

3.1 Corresponde al Despacho determinar si: ¿se configura una carencia de objeto en la presente acción de tutela, en relación a lo solicitado por la accionante?

Tesis: Si

4. Marco Jurisprudencial

Derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo. Reiteración de Jurisprudencia. De acuerdo con los artículos 43 y 53 de la Constitución Política, el Estado colombiano debe garantizar



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**

la protección especial de la mujer en estado de embarazo y después del parto¹. Desde esta perspectiva, en el ámbito del trabajo, la protección de la mujer en estado de embarazo constituye uno de los principios mínimos fundamentales que debe orientar las relaciones laborales.

Esto, en atención a que las normas constitucionales referentes a la protección de la mujer y la maternidad tienen “la clara finalidad de evitar la discriminación laboral de la cual venían siendo objeto las mujeres en tal estado, por la tendencia de los empleadores a considerar que el embarazo les causaba cargas de orden económico.² ” Ahora bien, en el marco de las normas constitucionales referidas y de las múltiples obligaciones internacionales asumidas por el Estado, el legislador ha determinado de manera precisa las garantías y beneficios de los que es titular la mujer trabajadora en estado de embarazo, durante la época del parto y en el período de lactancia. Tales garantías pueden ser resumidas así:

- (i) Prohibición de despedir. La trabajadora que se encuentre en estado de embarazo o en la etapa de descanso remunerado en la época del parto, tiene derecho a conservar su trabajo. Así pues, “se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar

¹ A través de la aprobación y ratificación de múltiples convenios y tratados internacionales, el Estado colombiano también ha asumido la obligación de garantizar los derechos de las mujeres durante el período del embarazo y después del parto, obligaciones que en virtud del bloque de constitucional (art. 93) hacen parte del Texto Superior. Al respecto, se puede consultar, entre otros: el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales -incorporado al ordenamiento jurídico colombiano mediante la Ley 74 de 1968-, artículo 10; el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos de San Salvador - incorporado al ordenamiento jurídico colombiano mediante la ley 319 de 1996-, artículo 9; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer - convención que hace parte del derecho interno según la Ley 51 de 1981-, artículo 11; y la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará” (Ley 248 de 1995), artículo 4.

² Sentencia T-866 de 2005, M.P. Jaime Araújo Rentería



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

dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, (...)”³

En este sentido, el empleador que pretenda despedir a una mujer en estado de gravidez o durante la etapa de lactancia, “necesita la autorización del inspector de trabajo, o del alcalde municipal en los lugares donde no existiere aquel funcionario.” En todo caso, el permiso para despedir solo puede producirse con arreglo a las causas de terminación del contrato de trabajo por justa causa previstas en el artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Antes de conceder el permiso, “el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.”⁴ Así, dado que la trabajadora que se encuentre en las circunstancias señaladas tiene derecho a conservar su trabajo, “no producirá efecto alguno el despido que el patrono comunique a la trabajadora en tales períodos o en tal forma que, al hacer uso del preaviso, éste expire durante los descansos o licencias mencionadas.”⁵ Por tanto, la mujer trabajadora que sea despedida en los períodos indicados y sin el respectivo permiso de la autoridad competente, dado que se entiende que este despido no produce efecto alguno, tiene derecho a ser reintegrada a su trabajo, al pago de una indemnización equivalente a 60 días de salario, al pago de las indemnizaciones y prestaciones sociales correspondientes a la modalidad de contrato de trabajo convenida, y al pago de la licencia de maternidad, si éste aún no se ha hecho efectivo.⁶ (ii) Descanso remunerado en la época del parto. En la época del parto las madres tienen derecho a recibir el pago de un

³ Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 239. En el mismo sentido, se puede consultar la sentencia C-470 de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

⁴ Código Sustantivo del Trabajo, artículo 240, numerales 1 y 2.

⁵ erales 1 y 2. ⁵ Código Sustantivo del Trabajo artículo 241.

⁶ Código Sustantivo del Trabajo, Artículo 239, numeral 3.



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**

descanso remunerado por un término de 12 semanas cuyo monto obedece al salario devengado por la trabajadora al momento de su inicio⁷. En el evento en que el empleador incumpla con esta obligación, deberá pagar a la trabajadora “como indemnización, [el] doble de la indemnización de[el] descanso no concedido.⁸” (iii) Descanso remunerado durante la lactancia. Durante los seis meses siguientes al parto, para amamantar a su hijo, la trabajadora tiene derecho a dos descansos remunerados de 30 minutos cada uno dentro de la jornada laboral⁹. En atención a las normas constitucionales y legales señaladas, en reiteradas oportunidades la jurisprudencia constitucional se ha referido al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo¹⁰. Al respecto, ha sostenido que, de manera general, la estabilidad laboral reforzada en este ámbito es “una garantía real y efectiva” que se traduce en el derecho “que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad¹¹.”

Sobre el particular, La Corte Constitucional ha concluido que en sede de tutela la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada es procedente, siempre que se verifique el cumplimiento de los

⁷ Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 236.

⁸ Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 243.

⁹ Código Sustantivo del Trabajo. Artículo 238.

¹⁰ Sobre el particular, se pueden consultar entre otras, las sentencias: T-195 de 2007, T-221 de 2007, T-487 de 2006, T-381 de 2006, T-862 de 2003, T-311 de 2001 y T-373 de 1998.

¹¹ Sentencia C-470 de 1997, M.P. Alejandro Martínez Caballero. Mediante esta sentencia, la Corte resolvió: “Primero: Declarar EXEQUIBLE el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, tal y como fue modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990, en el entendido de que, en los términos de esta sentencia, y debido al principio de igualdad (CP art. 13) y a la especial protección constitucional a la maternidad (CP arts 43 y 53), carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario del trabajo competente, quien debe verificar si existe o no justa causa probada para el despido. || Segundo: Declarar EXEQUIBLES los artículos 2º de la Ley 197 de 1938 y 21 del decreto 3135 de 1968, en el entendido de que, en los términos de esta sentencia, y debido al principio de igualdad (CP art. 13) y a la especial protección constitucional a la maternidad (CP arts 43 y 53), carece de todo efecto el despido de una servidora pública durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario del trabajo competente, en el caso de las trabajadoras oficiales, o sin la correspondiente resolución motivada del jefe del respectivo, en donde se verifique la justa causa para el despido, en el caso de las empleadas públicas.”



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

siguientes requisitos: i) Que el despido tenga lugar durante la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; ii) que a la fecha del despido el empleador tenga conocimiento o debiera conocer la existencia del estado de gravidez de la trabajadora; iii) que el despido sea una consecuencia del embarazo, es decir, que no esté directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique; iv) que el despido no cuente con la autorización expresa de la autoridad de trabajo correspondiente, si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública; y v) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer¹². Con relación a las condiciones referidas, es preciso tener en cuenta que en la sentencia T095 de 2008¹³, la Corte examinó con detenimiento los efectos del requisito relativo al conocimiento que el empleador debía tener sobre el estado de embarazo de su trabajadora, para efectos de otorgar el amparo constitucional. Así, en dicha sentencia, la Sala Octava de Revisión de dicha Corporación indicó que en el marco de una interpretación armónica de los instrumentos internacionales y las normas constitucionales que imponen al Estado la obligación de proteger a la mujer gestante, resulta necesario afirmar que el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora embarazada implica garantizar para todos los efectos la disposición legal según la cual, “se presume que la mujer ha sido despedida por causa del embarazo o lactancia cuando el despido ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto y sin la autorización de que trata el artículo siguiente (sin el permiso de la inspección del trabajo).” (Negrilla del texto original). En esa oportunidad y en concordancia con la presunción anotada, se llegó a las siguientes conclusiones:

¹² Ver entre otras las sentencias T-687 de 2008, T-546 de 2007, T-354 de 2007, T-1040 de 2006, T-1003 de 2006, T-807 de 2006, T-589 de 2005, T-546 de 2006, T-021 de 2006, T-006 de 2006, T-291 de 2005, T-185 de 2005, T-176 de 2005, T-173 de 2005, T-900 de 2004, T-848 de 2004, T-1177 de 2003, T-1138 de 2003, T-862 de 2003, T-961 de 2002, T-206 de 2002, T-404 de 2001, T-352 de 2001, T-832 de 2000, T-778 de 2000, T-375 de 2000, T-879 de 1999, T-362 de 1999, T-426 de 1998 y T-373 de 1998. 13 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

¹³ M.P. Humberto Antonio Sierra Porto



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

“En el caso de los contratos a término indefinido la protección se confiere durante todo el tiempo y el empleador debe no solo reconocer las prestaciones a que tiene derecho la madre y el (la) recién nacido (a) antes y luego del parto, sino que en caso de haber despedido a la trabajadora encontrándose esta en estado de gravidez se presume que el despido fue por causa o en razón del embarazo y el empleador está obligado a reintegrar a la mujer al puesto que ocupaba. Dicho de otro modo: un despido de la trabajadora embarazada – es decir – dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto – se presume que fue por causa o en razón del embarazo a menos que quepa aplicar las causales de despido con justa causa, asunto en el cual, se debe cumplir con las exigencias previstas en la legislación. Esta presunción opera también en relación con los contratos a término fijo que por prorrogarse de modo consecutivo se equiparan a contratos a término indefinido. En el caso de los contratos a término fijo y por obra, la protección debe otorgarse a las mujeres gestantes que hayan quedado embarazadas durante la vigencia del contrato, con independencia de si el empleador ha previsto o no una prórroga del mismo. La madre gestante debe comprobar que quedó embarazada antes del vencimiento del contrato a término fijo o por obra pero no resulta indispensable que lo haga con antelación al preaviso. Esto último resulta de la mayor importancia porque muchos empleadores niegan la protección con el argumento de que desconocían el estado de la trabajadora al momento de comunicarles el preaviso.” (Negrilla fuera del texto original). De esta manera, queda claro que de conformidad con el criterio jurisprudencial expuesto en la sentencia T-095 de 2008, la protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada debe ser concedida, salvo que el empleador demuestre que el despido de la trabajadora en estado de embarazo estuvo motivado en una justa causa¹⁴. Esto sugiere que “el énfasis probatorio ya no radica en la comunicación del estado de embarazo al empleador sino en la existencia de una justa causa¹⁴ para la terminación del vínculo, la cual debe avalar, previamente, la

¹⁴ Sobre este punto, se hace necesario tener en cuenta que en la sentencia en cita, la Corte advirtió: “No obstante, la jurisprudencia también ha reiterado la necesidad de no desconocer el derecho en cabeza del



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

autoridad de trabajo competente.¹⁵ En criterio de la Corte Constitucional, este cambio jurisprudencial garantiza que la terminación del vínculo laboral de una mujer gestante solo sea producto de una justa causa y que ésta sea valorada por la autoridad laboral correspondiente. En suma, la acción de tutela es procedente para garantizar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora embarazada, con independencia del vínculo que tenga con el accionado, cuando (i) la terminación de la relación laboral tiene lugar durante el embarazo o en los tres meses siguientes al parto; (ii) el despido no cuenta con la autorización expresa de la autoridad de trabajo correspondiente, si se trata de trabajadora oficial o privada; y (iii) el despido amenaza el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer.

5. Del caso concreto

Solicita la parte accionante, se protejan su derecho fundamental a sus derechos al mínimo vital y a la seguridad social integral en conexidad con el Derecho Fundamental a la vida, al Derecho Fundamental a la salud, todos en conexidad con la protección Especial A La Estabilidad Laboral Reforzada por ser una persona de protección especial del Estado por lo que solicita se tutelen los mismos y se ordene a la accionada NATALIA ESCOBAR RUGELES para que se abstenga de efectuar su despido, CONDENAR a la aquí accionada al pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social dejados de percibir. CONDENAR a la aquí accionada al pago en su favor de la indemnización de los 180 días de salario, que contempla la ley 361 de 2002, por ser un trabajador con estabilidad laboral reforzada.

empleador de poner fin al contrato de trabajo cuando la mujer ha incurrido en causales de despido con justa causa, claro está, luego de haber cumplido con las exigencias que para tales efectos prevé la legislación (artículo 62 y 63 del Código Sustantivo del Trabajo). De este modo, no sólo resulta obligatorio escuchar a la trabajadora sino que han de practicarse todas las pruebas que las partes estimen pertinentes y conducentes. Ha dicho la Corte Constitucional en relación con este punto ‘que la maternidad no puede ser utilizada como escudo perfecto que permita amparar cualquier conducta de la trabajadora, independientemente de su correspondencia con los términos del contrato de trabajo o de la ley.’”

¹⁵ Sentencia T-687 de 2008, M.P. Jaime Córdoba Triviño.



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

Sea lo primero precisar que la acción de tutela se torna procedente frente a la particular NATALIA ESCOBAR RUGELES, dado que se configura una de las excepciones enlistadas por la Honorable Corte Constitucional la cual es: **“(iii) cuando el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión frente al particular”**¹⁶. Véase al respecto que la aquí accionante refirió textualmente: *“Me vincule laboralmente con la señora NATALIA ESCOBAR RUGELES, mediante un contrato de trabajo a término indefinido, el día 10 de diciembre de 2019, aun cuando la certificación laboral que me fuera expedida aduce que a mi contrato se dio inicio el día 03 de octubre de 2020. El objeto contractual de este contrato, era para el ejercicio de actividades de niñera, específicamente en el cuidado del hijo de mi empleadora, quien tiene 03 años de edad. Que, en virtud de esta actividad devengue lo equivalente a un salario mínimo mensual legal vigente.”* Afirmación que coincide con lo dicho por la accionada al momento de contestar la acción de tutela.

Ahora bien, en el presente caso, el Despacho advierte que la acción de tutela es procedente en la medida en que: i) la peticionaria solicita la protección laboral reforzada que deriva de la maternidad y que se concreta en la prohibición de ser discriminada por ocasión del embarazo y de otros derechos de rango fundamental como el derecho a la seguridad social y al mínimo vital; ii) existe legitimación por activa, pues la peticionaria es la titular de los derechos fundamentales invocados y por pasiva porque, con la misma la demandante aduce una vinculación laboral, por tanto se encuentra en una situación de subordinación frente a ésta y, finalmente, iii) la acción se interpone como mecanismo subsidiario para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable según lo referido por la accionante.

Adicionalmente, al momento de impetrar la tutela se trataba de un *sujeto de especial protección* que se encontraba en una situación de indefensión debido a su estado de embarazo y **actualmente cuenta con 30,5 SEMANAS DE GESTACIÓN.** De allí que, en el caso concreto, SE IMPONE LA NECESIDAD DE TOMAR MEDIDAS URGENTES para asegurar que la peticionaria y su hijo puedan tener acceso a los medios económicos necesarios para asegurar una subsistencia

¹⁶ Sentencia T 634 DE 2013



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

digna. En esta medida, dada la urgencia y gravedad de la situación que se produciría de seguir la desprotección de la peticionaria, la presente acción de tutela resulta impostergable.

En primer lugar, de las pruebas que obran en el expediente el Despacho puede inferir razonadamente que la señora LIZETH YASMINE SEGURA HERNANDEZ se encontraba vinculada como empleada de la accionada a través de un contrato laboral indefinido para desempeñar las actividades de niñera. Y en segundo lugar, se verificó que al momento de la desvinculación de la actora y de la consecuente terminación del contrato por parte de la demandada, ésta se encontraba en estado de embarazo y esa situación la conocía con tiempo de antelación la accionada NATALIA ESCOBAR RUGELES.

De esta forma, el Juzgado puede concluir que en este caso las medidas protectoras que se derivan de la protección reforzada a la maternidad son procedentes pues se acreditó que (i) existía una alternativa laboral y que (ii) la actora se encontraba en estado de embarazo en vigencia de dicha relación.

Ahora bien, acreditada la procedencia de la protección, deberá el Juzgado entrar a definir cuál debe ser el alcance de la misma en este caso en particular, teniendo en cuenta la modalidad contractual que vinculaba a la actora y el conocimiento que del embarazo tuviera el empleador al momento de la terminación del contrato.

Acerca del asunto del *conocimiento del embarazo*, el Juzgado considera completamente evidente conforme a los hechos descritos en la demanda y contestación, así como de las pruebas recaudadas, que la señora empleadora NATALIA ESCOBAR RUGELES tuvo pleno conocimiento del estado de embarazo de la actora.

Ahora bien, resalta este Despacho de la documental obrante en el expediente digital, que **LA INSPECTORA ONCE DEL TRABAJO - GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ D.C. –**



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

mediante RESOLUCIÓN NÚMERO (004561) de fecha (22 diciembre 2021)
RESOLVIÓ: “

“ARTÍCULO PRIMERO: **NO AUTORIZAR la solicitud identificada con Radicado No. 05EE2021721100000036422 de fecha 10/19/2021 impetrada por el(la)(los) señor(a)(es) , en calidad de de la empleadora NATALIA ESCOBAR RUGELES, identificada con c.c. 63531240 y domicilio en la Carrera 10 No.128-60 Torre 2 Apto.303 Conjunto Residencial Balcones del Country en Bogotá, correo electrónico: natalia.escobar@parexresources.com, contra la señora LIZETH YASMINNE SEGURA HERNANDEZ, identificada con C.C. No.1019142606, domiciliada en la CRA 128 # 146- 49 TORRE 4 APTO 402, correo electrónico: lizethsegura14@gmail.com, de acuerdo con lo expuesto en la parte motiva del presente acto administrativo.**” (SUBRAYADO Y EN NEGRITA POR ESTE DESPACHO)

Al respecto argumentó dicha autoridad del Ministerio de Trabajo de manera textual:

“Así las cosas, la única manera que se autorice un despido de mujer trabajadora en estado de embarazo, es que su empleador demuestre al Inspector más allá de cualquier duda, la existencia de una justa causa de terminación del vínculo, de lo contrario, la decisión a adoptar será la negativa de autorización de despido. En conclusión, **no se encuentra probado que la trabajadora LIZETH YASMINNE SEGURA HERNANDEZ incurrió en la justa causa presentada por la Empleadora y como consecuencia de ello:** Que no haya realizado la labor por decisión propia, teniendo en cuenta que es la solicita ante empleadora, quien toma la decisión que la trabajadora se quedara en casa y no fuera a trabajar para que no tuviera ningún inconveniente médico”. De tal forma, que la trabajadora cumple las órdenes e instrucciones que de modo particular la impartió la empleadora. → Que la trabajadora haya falta al trabajo sin permiso del {empleador}, de acuerdo a lo informado en la solicitud, presentada ante la autoridad administrativa. → Finalmente, no se aporta evidencia, que permita establecer las condiciones bajo



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

las cuales la trabajadora debía continuar vinculada laboralmente desde la casa, cuando toman la decisión”.

En tal virtud, el Despacho concederá el amparo de los derechos fundamentales de la accionante como SUJETO DE ESPECIAL PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL POR ENCONTRARSE EN ESTADO DE EMBARAZO; y en consecuencia ordenará el reintegro de la trabajadora al cargo que venía ocupando o a uno de semejante jerarquía al que la demandante venía desempeñando al momento de la finalización del vínculo laboral. De igual forma, ordenará a la SEÑORA NATALIA ESCOBAR RUGELES que cancele a la parte actora todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de expedición de esta sentencia, además que cotice los aportes a la Sistema General de Seguridad Social (salud, pensiones y riesgos profesionales) desde el momento en que fue desvinculada de sus labores hasta cuando se haga efectivo el reintegro, y que le pague la sanción contemplada en el artículo 239 del C.S.T. que equivale a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo. Así mismo, advertirá a la accionada que la vinculación de la señora ZUNEILE PAOLA ARIAS BOTELLO sólo podrá terminarse, previa autorización del inspector del trabajo. (Véase que contra la decisión ya emitida por LA INSPECTORA ONCE DEL TRABAJO - GRUPO DE ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES DIRECCIÓN TERRITORIAL DE BOGOTÁ D.C la aquí accionada NATALIA ESCOBAR RUGELES interpuso recurso de reposición y en subsidio apelación el cual se encuentra surtiendo)

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

FALLA

PRIMERO: TUTELAR el Derecho Fundamental a la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EN ESTADO DE**



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

GESTACIÓN a favor de **LIZETH YASMINE SEGURA HERNANDEZ**
contra **NATALIA ESCOBAR RUGELES**

SEGUNDO: ORDENAR a la señora **NATALIA ESCOBAR RUGELES** identificada con **C.C. N° 63531240**, que en el término de **cuarenta y ocho (48) horas** contadas a partir de la notificación del presente fallo, proceda a **REINTEGRAR** a la accionante **LIZETH YASMINE SEGURA HERNANDEZ**, al cargo que venía ocupando o a uno de semejante jerarquía al que la actora venía desempeñando al momento de la finalización del vínculo laboral y la continuación de la afiliación inmediata de LIZETH YASMINE SEGURA HERNANDEZ al Sistema General de Seguridad Social.

TERCERO: ORDENAR a la señora **NATALIA ESCOBAR RUGELES** identificada con **C.C. N° 63531240** que dentro de los **tres (03) días** siguientes a la notificación de la presente decisión, le cancele a LIZETH YASMINE SEGURA HERNANDEZ todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la fecha de expedición de esta sentencia; cotice los aportes al Sistema General de Seguridad Social (salud, pensiones y riesgos profesionales) desde el momento en que fue desvinculada de sus labores hasta cuando se haga efectivo el reintegro.

CUARTO: ORDENAR a la señora **NATALIA ESCOBAR RUGELES** identificada con **C.C. N° 63531240** que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, pague a la señora LIZETH YASMINE SEGURA HERNANDEZ, la sanción contemplada en el artículo 239 del C.S.T. que equivale a los salarios de sesenta (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.

QUINTO: DESVINCULAR a LA ALCALDIA MAYOR DE BOGOTA – SECRETARIA DISTRITAL DE LA MUJER, SECRETARIA DISTRITAL DE INTEGRACION SOCIAL, ADRES – ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS



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**

DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD, SANITAS E.P.S,
MINISTERIO DE TRABAJO según las razones expuestas en la parte motiva de la
providencia.

SEXTO: NOTIFICAR esta decisión a los interesados, por el medio más
expedito posible (Art. 30 Decreto 2591 de 1991).

SEPTIMO: En caso de no ser impugnada la presente decisión, envíese las
presentes diligencias a la Corte Constitucional para eventual revisión, conforme a
lo determinado en el inciso segundo del Art. 31 del Decreto 2591 de 1991.

OCTAVO: 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.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

LUIS CARLOS RIAÑO VERA

Juez

Firmado Por:

Luis Carlos Riaño Vera

Juez Municipal

Juzgado Municipal

Civil 037

Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,



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

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:

d1e056e41ed98a4ca51a790533a6052042a94040f2b79b75aeb7b9f2f93c59

Documento generado en 21/01/2022 12:48:09 PM

**Valide este documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**