



Rama Judicial  
Consejo Superior de la Judicatura  
República de Colombia

**Juzgado 5° Civil Municipal de Bogotá**  
**Carrera 10 No. 14-33 piso 5 Teléfono/Fax: 2815639**  
[cmpl05bt@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:cmpl05bt@cendoj.ramajudicial.gov.co)

**Bogotá D. C., Diez (10) de abril de dos mil veinticuatro (2024).**

**SENTENCIA.**

**REF.: ACCIÓN DE TUTELA No. 11 0014003005-2024-00378-00**

**ACCIONANTE: LAURA CAMILA PARADA GARCIA**

**ACCIONADA: INTERACTIVO CONTAC CENTER S.A.S**

Procede el Despacho a resolver la acción de tutela de la referencia, una vez motivado en legal forma el trámite adecuado.

**ANTECEDENTES**

La tutelante Laura Camila Parada García, actuando en nombre propio, promovió la presente acción constitucional contra Interactivo Contac Center S.A.S, por la presunta vulneración de sus derechos a la estabilidad laboral reforzada, trabajo y en conexidad con el derecho a la salud y la vida. La interesada señaló que, se encontraba vinculada laboralmente a la accionada, mediante contrato de obra y labor, indicó que el 12 de diciembre pasado puso de presente su condición de embarazo a su supervisora, la señora Dina Moreno, al día siguiente, solicitó licencia no remunerada con el fin de atender su estado de gestación, la cual fue negada, mencionaron que se pondrían en contacto con ella, situación que no sucedió; el 20 de diciembre de 2023, dan por terminado su contrato, el empleador señaló una justa causa, sin embargo, la ausencia obedeció a la asistencia a las diligencias medicas propias de su situación de salud; que el 28 de diciembre procedió a realizarse una prueba de sangre, la cual arrojó 11semanas y media, poniendo en evidencia su embarazo.

En consecuencia, solicitó que se ordene a la querellada efectuar « *el reintegro a mi cargo y funciones con las mismas condiciones laborales ejercidas anteriormente en la empresa INTERACTIVOCONTAC CENTER S.A.S, para así garantizar una estabilidad laboral para mí y para mi bebe* », como también, « *el pago todos los salarios, prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de mi desvinculación hasta cuando sea efectivamente reintegrada, así mismo ordene que se paguen los aportes al sistema general de seguridad social al (salud, pensión, riesgos laborales) desde el momento de mi desvinculación hasta cuando se produzca mi reintegro sin condición de continuidad*», las retribuciones de que tratan los artículos 239 y 64 del Código Sustantivo del Trabajo, y requerir a la tutelada para que no realice actos de acoso laboral en su contra.

**ACTUACION PROCESAL**

Repartida la solicitud a este Juzgado, por auto del 2 de abril del año en

curso, se admitió la tutela y se ordenó oficiar a la accionada para que se pronunciara en los términos a que se contrae dicho proveído.

La entidad accionada no atendió al llamado, a pesar de estar notificada en debida forma.

Por su parte, Sanitas E.P.S señaló que la señora Parada García se encuentra afiliada en calidad de beneficiaria, que hasta el 11 de enero de 2024 se encontraba vinculada como trabajadora dependiente de Interactivo Contact Center, que a la fecha no existe orden médica pendiente, como tampoco registra accidente de trabajo o enfermedad laboral reportada, ni se la ha negado la prestación del servicio por parte de esa entidad; solicitó la desvinculación del trámite por falta de legitimación por pasiva.

Por último, el Ministerio del Trabajo y la Protección Social pidió su apartamiento de la tutela al considerar que no existencia vulneración alguna de su parte.

### **CONSIDERACIONES**

El artículo 86 de la Constitución Política de 1991 estableció que toda persona tiene acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública, o contra particular frente al cual se encuentre en condiciones de subordinación. Esta acción sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

La acción de tutela en consecuencia, es viable cuando quiera que un derecho fundamental constitucional se encuentre bajo amenaza o vulneración, situación que deberá ser demostrada o probada, por quien reclama su protección.

En este asunto corresponde determinar si la querellada vulneró los derechos invocados por la tutelante, desvinculándola laboralmente, conociendo su condición de madre gestante y sin causa justificada. El Despacho anticipa que se concederá la acción constitucional.

La acción de tutela no es el mecanismo procedente para reclamar el reconocimiento y pago de derechos laborales, porque el ordenamiento jurídico prevé que las prestaciones de esa naturaleza deben ser reclamadas a través de la jurisdicción ordinaria laboral, mediante el ejercicio de los mecanismos de defensa judicial pertinentes.

A pesar de lo anterior, la Corte Constitucional ha reconocido que existen circunstancias excepcionales para su procedencia, en especial, cuando se advierta una afectación flagrante a las prerrogativas del accionante, tales como el mínimo vital o cuando se trate de un sujeto de especial protección constitucional.

Al respecto, dicha Corporación en la sentencia SU-075 de 2018 refirió lo siguiente:

*«Cuando el amparo es promovido por personas que requieren especial protección constitucional, como niños, niñas y adolescentes, mujeres en estado de gestación o de lactancia, personas cabeza de familia, en situación de discapacidad, de la tercera edad o población desplazada, entre otros, el examen de procedencia de la tutela se hace menos estricto, a través de criterios de análisis más amplios, pero no menos rigurosos».*

El citado Tribunal ha reconocido a la mujer en estado de embarazo o lactancia como sujeto de especial protección.

Así lo refirió en la sentencia T-088 de 2008:

*«(...) la jurisprudencia de esta Corporación ha sostenido que el amparo reforzado de la mujer como integrante de los sujetos de especial protección constitucional (...). En suma, por expreso mandato constitucional las mujeres embarazadas y parturientes son sujetos de especial protección constitucional; debido a que tal condición implica el reconocimiento de una situación de extrema vulnerabilidad, el Estado y los particulares que actúan en su nombre tienen la obligación de brindarles protección y asistencia, así como de garantizar de manera reforzada las condiciones necesarias para el pleno ejercicio de todos sus derechos».*

Asimismo, la mencionada Corte estableció algunas pautas respecto de la procedencia la acción de tutela en materia de protección constitucional reforzada de mujeres embarazadas en el ámbito laboral

*«(...) son las generales que han sido definidas en reiterada jurisprudencia». Añadió que el **amparo debe interponerse en un plazo razonable** y que la exigencia de vulneración o amenaza al mínimo vital de la madre o del recién nacido es necesaria únicamente cuando se discute la protección reforzada de la maternidad en sede de tutela. (ii) **En segundo lugar, manifestó que el juez de tutela debe valorar, en cada caso concreto, los supuestos que rodean el despido de la trabajadora, para determinar si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral.** Por tanto, estimó que debe darse un trato diferenciado “si se trata de cargos de temporada o de empresas pequeñas, respecto de cargos permanentes dentro de grandes compañías o cuando la vacante dejada por la trabajadora despedida, fue suplida con otro trabajador”. (negrillas propias).<sup>1</sup>*

La accionante allegó pruebas que hacen tener como cierto que presenta un embarazo de alto riesgo con 15 semanas de embarazo para el 30 de marzo del año en curso (Pdf003EscritoTutela Fl.012), manifestaciones que permiten a este Despacho dar por acreditada la procedencia de la acción de tutela, pues se desprende por el dicho de la actora que para la fecha de su despido su empleador conocía de su situación de salud, que además, debido al riesgo de su embarazo este estrado judicial, concluye que existe un plazo razonable

---

<sup>1</sup> S U-070 de 2013 Corte Constitucional

entre el despido (20 de diciembre de 2023) y la presentación de este trámite constitucional. (01 de abril de 2024).

Ahora, se encuentra indispensable analizar el estudio de la estabilidad laboral reforzada de persona en de debilidad manifiesta por razones de la salud, en reiterada jurisprudencia, de la que se trae a colación la Sentencia T-195 de 2022, la corte ha considerado actores de esta figura a aquellas “(...) personas que han sufrido una disminución física, psíquica o sensorial en vigencia de un contrato de trabajo. Dentro de este grupo de sujetos se encuentran los trabajadores que (i) han sufrido pérdida de capacidad laboral calificada y (ii) aquellos que tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares (...)” quienes además, gozan de un fuero especial “(...) (i) La prohibición general de despido discriminatorio, (ii) El derecho a permanecer en el empleo (iii) La obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador; y (iv) La presunción de despido discriminatorio. Esta presunción cubre la terminación o no renovación por vencimiento del plazo de los contratos a término fijo (...)”, señala, además, que se deben acreditar tres requisitos “(...) (i) El deterioro significativo de la salud del trabajador, (ii) La condición de salud impide o dificulta sustancialmente el desempeño de las funciones del cargo que ocupaba (iii) El deterioro significativo de la salud del accionante fue conocido por el empleador con anterioridad al despido. (...)”.

Lo anterior, si se encuentra acreditado, traerá como consecuencia innegable que se adopte, en principio, “(...) (i) la ineficacia del despido, (ii) (...)”, (iv) la capacitación para cumplir las tareas del nuevo cargo, de ser necesario, y (v) el pago de una indemnización equivalente a 180 días del salario, en caso de comprobar que el despido fue discriminatorio. (...)”. Supuestos que, en el trámite que nos ocupa, se encuentran cumplidos, si se tiene en cuenta que, la señora Parada García agrego al plenario como prueba el dictamen médico que acreditaba que su embarazo era de alto riesgo; además, señaló que su ausencia en el pesto de trabajo se debió a la atención médica que debió prestar a su embarazo, afirmaciones que no fueron controvertidas por la pasiva.

Continuando, respecto de la protección laboral reforzada para mujer en estado de embarazo, la Corte Constitucional ha establecido criterios para su estudio

«(...) cuando se demuestre, sin ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente: (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>2</sup>,

Premisas que, para el caso de conocimiento permiten tener por acreditado la procedencia de la protección reforzada a la maternidad, pues se acredita la relación laboral entre la accionante y la enjuiciada, conforme a las manifestaciones de la señora Prada García y de la E.P.S Sanitas (Pdf015ContestaciónSanitas F1.002), como también prueba de que la

---

<sup>2</sup> S- SU075/18 Corte Constitucional

mencionada se encontraba en embarazo para el momento de su desvinculación laboral, según los resultados médicos allegados (Pdf0003EscritoTutela Fl.012); como también al observar afirmaciones del escrito de tutela, se desprende que la entidad empleadora fue informada de forma verbal del estado de la señora Prada García, hechos que se tendrán por ciertos en virtud de las previsiones del artículo 20 del Decreto 2591 de 1991.

Conforme a lo anterior, y teniendo en cuenta que el empleador conocía del estado de embarazo de la accionante, el Despacho encuentra necesario el examen de fondo.

Continuado, la quejosa indicó a este estrado judicial que se hallaba laborando por medio de un contrato de obra y labor, respecto de este último, es importante realizar un estudio conforme las condiciones propias de esta forma de vinculación y su aplicación respecto de la protección laboral reforzada

<p>Contrato por obra y labor</p>	<p>1. Si la desvinculación ocurre antes de la terminación de la obra y el contrato de la obra y labor contratada y el empleador no acudió al inspector del trabajo, tiene lugar una protección integral. Se debe ordenar el reintegro y el pago de las erogaciones dejadas de percibir en los términos del artículo 239 del C.S.T.</p>	<p>1. Si la desvinculación ocurre antes de la terminación de la obra y se alega una justa causa, tiene lugar una protección intermedia. Se debe ordenar, como mínimo, el pago de las cotizaciones durante el período de gestación. No obstante, si el embarazo ya culminó, como medida sustitutiva el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia de maternidad.</p> <p>El reintegro sólo procederá cuando se demuestre que las causas del contrato laboral no desaparecen.</p>
	<p>2. Si la desvinculación ocurre una vez iniciado el contrato y se alega como justa causa dicha circunstancia, debe acudirse al inspector del trabajo. En este caso, tiene lugar una protección intermedia.</p>	<p>2. Si la desvinculación ocurre antes de la terminación de la obra y se alega una justa causa distinta a la culminación de la labor pactada, tiene lugar una protección debida. Se debe ordenar el pago de las cotizaciones durante el período de gestación. No obstante, si el embarazo ya culminó, como medida sustitutiva el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia de maternidad.</p> <p>3. Si la desvinculación ocurre una vez culminada la obra y se alega dicha circunstancia como justa causa, tiene lugar una protección intermedia. Se debe ordenar, como mínimo, el pago de las cotizaciones durante el período de gestación. No obstante, si el embarazo ya culminó, como medida sustitutiva el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia de maternidad.</p>

3

Lo anterior, traído al presente tramite permite observar en el escrito petitorio que la sociedad accionada despidió a la querellante antes de la terminación de su contrato y sin una justa causa, pues no se logró demostrar lo contrario, y que además no existe prueba palmaria de que se hubiera acudido al inspector de trabajo para su respectivo tramite, lo que tendrá como consecuencia el reintegro y pago de cotizaciones durante el periodo, teniendo en cuenta además que las causas del contrato no hallan desaparecidas.

Conforme a lo mencionado, y teniendo en cuenta que el empleador conocía del estado de embarazo de la accionante, es pertinente señalar que las consecuencias inmediatas corresponderán a la ineficacia del despido y el reintegro de los dineros dejados de percibir

Además, para sustentar con mayor peso la decisión del juzgado, téngase en cuenta que, la entidad convocada a pesar de estar debidamente enterada del presente asunto no se pronunció, a pesar de haber sido notificada en legal forma.

<sup>3</sup> S- SU075/18 Corte Constitucional

En ese orden, se aplicará lo dispuesto en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991, que consagra la presunción de veracidad como instrumento para sancionar el desinterés de la autoridad pública o el particular contra quien se ha interpuesto la acción de tutela, en aquellos eventos en los que el juez requiere cierta información (art. 19 Decreto 2591 de 1991) y aquella no es allegada en el plazo respectivo.

Dicha inobservancia tiene como consecuencia la certeza de los hechos narrados por el accionante en la demanda.

Además, la Corte Constitucional en la sentencia C-107 de 2021 dispuso:

*«(...) la ley le garantiza a quien no acepte la comisión de la infracción y decida someterse al proceso administrativo de tránsito (...) controvertir las pruebas en las audiencias, (...) oponerse a la imposición de las multas, así como impugnar las decisiones que se tom[en] mediante el acto administrativo que impone la sanción por violación al sistema jurídico normativo (...). De esta manera, se garantiza el derecho al debido proceso a los presuntos infractores, ya sea si deciden admitir la comisión de la infracción o si, por el contrario, la niegan y se someten al proceso administrativo ya reseñado».*

En el caso concreto y bajo las premisas, hasta ahora expuestas, es claro que la empresa usuaria tuvo conocimiento del estado de embarazo de la accionante, por tal motivo, el procedimiento a seguir debía ser notificar a la empresa temporal de la situación, suspender el incidente disciplinario y notificar al inspector de trabajo, para que sea este quien autorice su desvinculación. Al no haberse realizado esto, se configuró una protección integral y por ende, se deberá ordenar el reintegro y el pago de las erogaciones dejadas de percibir en los términos del Art. 239 del CST.

Por otro lado, respecto del pago de la indemnización por despido sin justa causa, basta recordar que este mecanismo constitucional resulta improcedente, pues no se evidencia que exista un riesgo constitucional a los derechos afectados que deba el juez de tutela entrar a intervenir, para tal fin, la accionante cuenta con otros mecanismos jurisdiccionales ante la jurisdicción de lo contencioso laboral.

Para finalizar, este estrado judicial considera que en este caso la tutela procederá como mecanismo transitorio de protección con el objeto de evitar la consumación de un perjuicio irremediable, mientras la convocante promueve el correspondiente proceso ordinario. Lo anterior, en atención a la situación de salud de la interesada. Con todo, señala que, conforme a lo previsto en el artículo 8 del Decreto 2591 de 1991, la accionante tiene la obligación de interponer una acción ordinaria ante la jurisdicción laboral dentro de los cuatro meses siguientes a la notificación de este fallo, so pena de que los efectos de la presente sentencia cesen.

Respecto del carácter subsidiario y excepcional de la acción de tutela, el Alto Tribunal Constitucional tiene dicho que:

*“Tal como ha sido reiterado en múltiples ocasiones por esta Corporación, la acción de tutela es un mecanismo de origen constitucional de carácter residual, subsidiario y cautelar, encaminado a la protección inmediata de los derechos*

*fundamentales de las personas que están siendo amenazados o conculcados. Lo anterior, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política que consagra la acción de tutela como un mecanismo de naturaleza subsidiaria para la protección de los derechos fundamentales que sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial. De lo anterior se colige, que no es la finalidad de esta acción ser un mecanismo alternativo a los otros medios jurisdiccionales existentes, de modo que pueda utilizarse uno u otro sin ninguna distinción, ni fue diseñada para desplazar a los jueces ordinarios del ejercicio de sus atribuciones propias. Sin embargo, la existencia de otro medio judicial no hace de por sí improcedente la intervención del juez de tutela, pues deben tenerse en cuenta dos circunstancias especiales a saber; primero, que los medios alternos con que cuenta el interesado deben ser idóneos, esto es, aptos para obtener la protección requerida, con la urgencia que sea del caso y; segundo, que a pesar de la existencia de otros medios de defensa judicial, será procedente la acción de tutela cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable<sup>4</sup> ”.*

Por lo tanto, se ordenará a Interactivo Contac Center S.A.S., a través de su representante legal y/o quien haga sus veces que en el término improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo reintegre a la señora Laura Camila Parada García a su respectivo cargo, de igual manera, a pagar las erogaciones dejadas de percibir desde el momento de su desvinculación, lo anterior en los términos del Art. 239 del CST, y se señalará la obligación que tiene la solicitante del trámite de acudir a la jurisdicción de lo laboral dentro de los próximos cuatro (4) meses, con el fin de iniciar el acción ordinaria correspondiente.

## **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Quinto Civil Municipal de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

## **RESUELVE**

**Primero:** Conceder el amparo constitucional invocado por la parte accionante, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**Segundo:** En consecuencia, se **ORDENA** a Interactivo Contac Center S.A.S., a través de su representante legal y/o quien haga sus veces que en el término improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo reintegre a la señora Laura Camila Parada García a su respectivo cargo.

**Tercero:** Se **ORDENA** a Interactivo Contac Center S.A.S., para que, a través de su representante legal o la persona que esté a cargo, en el término de 48 horas, proceda a pagar las erogaciones dejadas de percibir desde el momento de su desvinculación, lo anterior en los términos del Art. 239 del CST.

**Cuarto:** Se **ADVIERTE** a la señora **LAURA CAMILA PARADA GARCIA** que, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de

---

<sup>4</sup> Sentencia T-384 del 30 de julio de 1998 M.P. Alfredo Beltrán Sierra

esta sentencia, deberá interponer la acción ordinaria laboral, so pena de que cesen los efectos del reintegro ordenado en esta providencia. En caso de que la acción ordinaria laboral sea interpuesta, los efectos de esta sentencia se mantendrán vigentes mientras concluye el proceso ordinario laboral en el que se discuta el asunto.

**Quinto:** No se concederá el pago de la indemnización por despido sin justa causa, conforme a las motivaciones ya señaladas.

**Sexto:** Comunicar esta decisión a las partes por el medio más expedito y eficaz.

**Séptimo:** Disponer la remisión del expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de no ser impugnado el fallo.

**NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE,**

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Daniel Mauricio Meneses Naranjo', written in a cursive style.

**DANIEL MAURICIO MENESES NARANJO**  
**Juez**

DL.