

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO VEINTINUEVE LABORAL DEL CIRCUITO
BOGOTÁ-CUNDINAMARCA**

ACCION DE TUTELA No. 110013105029202100040-00

**ACCIONANTE: ZHARIK LORENA AGUDELO MALDONADO
C.C. N. 1.004.846.256**

**ACCIONADA: FONDO ROTATORIO DE LA POLICIA
NACIONAL**

**FECHA: BOGOTA, DIECISEIS (16) DE FEBRERO DE
DOS MIL VEINTIUNO (2021).**

ANTECEDENTES

La accionante ZHARIK LORENA AGUDELO MALDONADO identificada con cedula de ciudadanía No. 1.004.846.256 quien actúa en nombre propio, formuló Acción de Tutela en contra del FONDO ROTARIO DE LA POLICIA NACIONAL, por considerar que dicha entidad le ha vulnerado los derechos fundamentales a la dignidad humana, al trabajo, igualdad, seguridad social, mínimo vital y la protección a la estabilidad laboral reforzada por su estado de embarazo.

HECHOS

- Manifiesta la accionante que inicio a trabajar con el Fondo Rotatorio de la Policía desde el 01 de agosto de 2019, en la

modalidad de supernumerario, por un periodo de 3 meses, para realizar actividades de operaria de máquina para hacer dotaciones de la policía nacional de Colombia y otras fuerzas militares. Prorrogando el contrato por el mismo tiempo.

- Señala que el 02 de febrero de 2020, fue vinculada nuevamente por el periodo de 1 mes, el cual fue prorrogado de mes en mes hasta el 31 de diciembre de 2020, con un salario de \$949.100,00.
- Indica que el 10 de diciembre de 2020 asistió al médico porque se sentía mal, pues padece de síndrome de ovario poli quístico y migraña crónica; que debido a su enfermedad el médico le comunico que no podía quedar embarazada.
- Relata que el 08 de enero de 2021 se dirigió a urgencias de la Clínica del occidente por dolores fuertes en el cuerpo y dolores bajitos, y fue hospitalizada para realizarle varios exámenes, entre ellos, examen de embarazo el cual salió positivo.
- Refiere que no tenía conocimiento de su embarazo, porque como tenía problemas en los ovarios ella no podía quedar embarazada, que su embarazo es de alto riesgo, pues es un embarazo ectópico. Que para la fecha de hospitalización su bebe tenía 13 semanas, sin embargo precisa que los síntomas que tenía creía que eran por la migraña crónica y por las complejidades de sus ovarios.
- Que el 12 de enero de 2021, radico documento ante el Fondo Rotatorio de la Policía informando sobre su estado de salud y su gestación; indica que días atrás solicito información de cómo proceder para su contratación ya que no tenía conocimiento, del trámite a realizar.
- Que el 18 de enero de 2021 la accionada le dio respuesta a la petición en donde le niegan la vinculación laboral, sin embargo indica que fueron vinculados otros compañeros de trabajo. Por lo que se siente discriminada, pues la labor que desempeñaba está siendo realizada por otras personas.
- Indica que el 29 de enero de 2021 volvió por urgencias a la Clínica de Occidente donde fue nuevamente atendida y tratada.

- Señala que debido a las complejas circunstancias por el coronavirus, su estado de salud por su embarazo, es complicado conseguir trabajo, por lo que el mínimo vital de ella y de su bebe están en peligro, que no cuenta con ingresos, para el pago de arriendo y sus gastos personales.
- Reitera que no tenía conocimiento de su estado de embarazo solo hasta el 08 de enero de 2021, fecha en la cual fue hospitalizada por urgencias, de lo contrario le hubiese informado de inmediato a su empleador Fondo Rotatorio de la Policía.
- Por ultimo indica que debido su estado de embarazo tan delicado, no puede estar sin el servicio de salud, y sin recibir recursos económicos para sufragar su manutención poniendo en riesgo su salud y vida.

TRAMITE

Admitida la presente acción de tutela con medida provisional, se dispuso vincular a la EPS Compensar y a la Clínica del Occidente, y se ordenó notificar y correrle traslado a la accionada, con el fin que ejercieran su derecho a la defensa, solicitándole, informara sobre la presunta vulneración de los derechos invocados por la accionante.

CONTESTACIONES

1. Estando dentro del término la vinculada CLINICA DEL OCCIDENTE, indica que la accionante ingreso el 05 de enero y el 27 de mismo mes de 2021 por presentar embarazo ectópico. Frente a la petición no tiene injerencia ni competencia, coadyuvan los hechos de la tutela con la copia de los ingresos. Por lo señalado solicitan la desvinculación de esa entidad. Allega historia clínica de

la accionante obrante a folios (7-13); con fecha de primer ingreso 07 de enero de 2021, y segundo ingreso con fecha 27 de enero de 2021.

2. Por otro lado la accionada FONDO ROTATORIO DE LA POLICIA NACIONAL, comunica que la fábrica de confecciones de esa entidad administra, se mantiene con base en los convenios interadministrativos que realiza la entidad con terceros, motivo por el cual las vinculaciones para el año 2021 obedecieron única y exclusivamente a la necesidad excepcional del servicio previsto para la presente anualidad. Que la notificación de su estado de gravidez se da una vez ella conoce que no fue vinculada para este periodo y presuntamente, como un hecho que acaba de conocer, como quiera que no fue un hecho notorio ni informado en oportunidad, carece de responsabilidad alguna esa entidad para vincularla, que no ha generado en ningún momento la presunta discriminación que hacer ver la accionante.

Que el amparo solicitado por la accionante, como es reintegro, pago de cotizaciones a seguridad social, pago de prestaciones sociales desde cuando se desvinculo, no es procedente.

Relata que la vinculación de la accionante para con el Fondo Rotario de la Policía Nacional, termino el 31 de diciembre de 2020 según resolución 00544 del 30 de noviembre de 2020; que la terminación no se dio en razón a supuestos actos de discriminación por su condición de madre gestante; que si hay una discusión a los derechos reclamados, deberá acudir a otro medio de defensa judicial.

En tal sentido la actora al momento de la terminación del vínculo 31 de diciembre de 2020, no había informado a la entidad su estado

de gravidez, bajo el entendido que la misma accionante desconocía su condición de embarazo, y dado que para la fecha en cuestión, este estado de gravidez no podía exceder de 3 meses de gestación, no era posible que se configurara como un hecho notorio para la administración.

De lo señalado, no se probó en el curso del amparo constitucional que la accionante este amparada por protección especial, puesto que si bien tendría derecho a que no se obstaculice su vinculación en razón a su condición de madre gestante, y a no ser despedida por tal razón, no es menos cierto, que la actora debe demostrar que esa situación motivo la terminación de su vinculación para que pueda reclamar la especial protección reforzada al trabajo en condiciones dignas y justas.

Por ultimo solicita se declare improcedente la acción de tutela, por ni reunir los requisitos para su amparo, al existir otros mecanismos paralelos para debatir la legalidad de la vinculación.

El Fondo Rotatorio el día 12 de febrero de 2021 allega constancia de vinculación a la EPS COMPENSAR de la accionante, dando cumplimiento a lo ordenado en auto de fecha 04 de febrero de 2021.

3. La vinculada EPS COMPENSAR señala que la accionante se encuentra retirada del Plan de Beneficios de Salud, que la usuaria retirada por anulación de afiliación al régimen subsidiado de compensar desde el 01 de febrero de 2021, que se encuentra en estado de gravidez. Que teniendo en cuenta que la pretensión de la accionante es el reintegra laboral, esa entidad no tiene responsabilidad alguna, que carece de legitimación en la causa por pasiva en el presente trámite constitucional.

Precisa que le ha suministrado todos los servicios médicos, prestaciones asistenciales requeridas por la accionante, y en lo que corresponde realizar reintegro laboral, esta es de competencia de la empresa accionada. Por lo expuesto solicita se declare improcedente la acción de tutela, en relación con esa eps, por carecer de legitimación por pasiva, y en consecuencia se desvincule toda vez que esa entidad no ha vulnerado derechos fundamentales de la accionante y tampoco es la llamada a controvertir las pretensiones de la misma.

Para resolver se hacen las siguientes,

CONSIDERACIONES:

La Constitución Política de Colombia en su art. 86 consagra la acción de tutela como un mecanismo *sui generis* para que todo ciudadano acuda cuando considere que se le han vulnerado derechos constitucionales fundamentales o que estos estén siendo amenazados o vulnerados por la acción o la omisión de cualquier autoridad o por particulares en los casos determinados por la ley. Se trata entonces de un procedimiento preferente, sumario, específico y directo que solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, pero excepcionalmente se autorizará como mecanismo transitorio si existe de por medio un perjuicio irremediable.

Así mismo respecto del principio de inmediatez y subsidiaridad la jurisprudencia de la honorable Corte Constitucional ha indicado que cuando el amparo es promovido por personas que requieren especial o protección constitucional como las mujeres en estado de gestación o

lactancia, el examen de procedencia de la tutela se hace menos estricto, a través de criterios de análisis más amplios pero no menos rigurosos.

CASO CONCRETO

La señora ZHARIK LORENA AGUDELO MALDONADO, pretende que le sean amparados los derechos fundamentales a la dignidad humana, trabajo, igualdad, seguridad social, mínimo vital, protección a la estabilidad laboral reforzada por estado de embarazo y en consecuencia se ordene a la accionada al reintegro, pago de salarios, prestaciones sociales, aportes a seguridad social y a expresar actos discriminatorios en su contra.

Por su parte la accionada en su contestación señala que la terminación del vínculo laboral obedeció a lo dispuesto en la resolución N. 00544 del 30 de noviembre de 2020; y no a supuestos actos de discriminación por su condición de madre gestante, toda vez que el Fondo Rotatorio de la Policía Nacional fue informado del estado de embarazo de la señora Zharik Lorena el 12 de enero de 2021; fecha para cual no tenían vínculo laboral vigente.

En ese orden de ideas, de conformidad con las pruebas aportadas, no existe duda alguna en cuanto a que la señora ZHARIK LORENA, se desempeñó como SUPERNUMERARIA para el FONDO ROTATORIO DE LA POLICIA NACIONAL, desde el primero (1) de agosto de 2019, hasta el treinta y uno (31) de diciembre de 2020, con prorrogas sucesivas de tres(3) y un (1) mes. Que para el 31 de diciembre de 2020, fecha en que termino su vinculación, se encontraba embarazada, y solo hasta el 08 de enero de 2021 tuvo conocimiento de su estado, según se observa en la Epicrisis N. 8819 (fol. 13-16), fecha para la cual contaba con 13 semanas de gestación.

Así las cosas debe comenzar el juzgado por señalar que el amparo constitucional a la mujer gestante o en periodo de lactancia, ha tenido un amplio desarrollo jurisprudencial:

En sentencia T. 141 de 2008 indico: “(...)

45. Vinculación de Empleados Supernumerarios en la Administración Pública.

La Sala considera necesario determinar la naturaleza de la vinculación del personal supernumerario en la Administración Pública, en aras de establecer si es posible la aplicación de la protección a la estabilidad laboral reforzada a las mujeres que en estado de embarazo, se encontraren vinculadas temporalmente como supernumerarias.

Para tal efecto, es necesario tener en cuenta que mediante el artículo 83 del decreto 1042 de 1978, se establece la facultad de vincular personal supernumerario en dos circunstancias: (i) en el evento en que sea necesario suplir las vacantes temporales de los empleados públicos que se encuentren en licencia o en vacaciones, (ii) o en el caso de que sea necesario desarrollar actividades de carácter transitorio. Por consiguiente, las funciones desarrolladas por dichos funcionarios giran únicamente en aquellas que no pueden ser ejercidas por el titular del cargo, por cuanto se encuentra ausente, o aquellas que por no ser parte de las actividades ordinarias dentro de la entidad respectiva, no pueden ser desarrolladas por los funcionarios de la misma.

Lo anterior significa que la vinculación de personal supernumerario constituye un modo excepcional de vinculación laboral con la Administración, que estará encaminado a desarrollar actividades meramente temporales. Sobre este punto, la Corte, mediante sentencia C-401 de 1998, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, precisó: “Resulta claro que la vinculación de empleados supernumerarios para llevar a cabo actividades meramente temporales, constituye un modo excepcional de vinculación laboral con la Administración Pública”.

(...)

De igual manera, en la sentencia C-041/98 se determinaron las consecuencias jurídicas en las que incurriría la Administración Pública, en el supuesto de que hubiere dado una utilización indebida a los nombramientos de supernumerarios. Es el caso de mujeres embarazadas, que fueren desvinculadas en el momento en que se conociere su estado de gestación, con el pretexto del vencimiento del período para el cual fueron nombradas, cuando la respectiva entidad hubiere venido realizándoles nombramientos sucesivos y de duración fija.

(...)

“Por lo tanto, si la mujer embarazada está vinculada temporalmente con la Administración, el vencimiento del término convenido pondrá fin a la relación laboral. Pero, si el vínculo no es en

realidad un vínculo temporal sino permanente, aun si éste está disfrazado de una aparente temporalidad, en virtud de la vinculación sucesiva por períodos transitorios, debe reconocerse a la mujer la estabilidad laboral reforzada derivada de su estado de embarazo, y no será procedente su desvinculación.” (Negrilla fuera de texto original).

En este orden de ideas, el principio de la primacía de la realidad sobre las formalidades estipuladas, en los eventos en los cuales se da por terminada la relación laboral de una funcionaria supernumeraria que se encuentre embarazada, aduciendo el cumplimiento del término para el cual fue vinculada, estará encaminado a determinar si el vínculo de aquella con la Administración fue transitorio o permanente, puesto que en el caso de que el mismo hubiere sido permanente, en el sentido de que la Administración le conceda una utilización indebida de la vinculación como supernumeraria, al ser nombrada por períodos fijos pero sucesivos, conllevará a que prime dicha permanencia y se le reconozca, la protección a la estabilidad laboral reforzada derivada de su embarazo.

Lo anterior por cuanto, si se llegare a comprobar la permanencia en la relación laboral de la funcionaria supernumeraria, la llegada del término para el cual fue vinculada no sería el verdadero motivo por el cual se terminaría la relación laboral, sino lo sería su estado de gravidez, lo que significaría la vulneración a la protección que se le reconoce a la mujer en razón de su embarazo.

De esta manera, queda claro que la protección de la estabilidad laboral reforzada se extiende a las servidoras supernumerarias. Al respecto, es pertinente recordar que esta Corporación ha precisado de manera enfática, que la protección a la estabilidad laboral reforzada se predica, de igual manera, a las mujeres vinculadas con la Administración Pública, tal y como se señaló mediante la Sentencia C-470 de 1997 (M.P. Alejandro Martínez Caballero) la Corte, la cual consideró lo siguiente:

“La Corte considera que, por la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas.”

(...)

“Una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad.

(...)

“La Corte precisará que la indemnización prevista por esas normas es exequible, siempre y cuando se entienda que 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”.

Sobre este punto, la sentencia T-1008 de 2007, MP. Clara Inés Vargas Hernández, indicó lo siguiente:

“Como se señaló inicialmente, la estabilidad laboral se predica de todos los contratos, sin importar su clase y sin importar que el patrono sea público o privado; pues lo que se busca es asegurarle al trabajador que su vínculo no se romperá de manera abrupta y por tanto su sustento y el de su familia no se verá comprometido por una decisión arbitraria del empleador.”^[18]

Por su parte, la Corte en sentencia T-1177 de 2003, MP. Jaime Araujo Rentería, reiteró que:

“en tanto exista una relación laboral, cualquiera que ella sea, es predicable de la mujer embarazada el derecho a una estabilidad laboral reforzada, como una consecuencia del principio de igualdad, y por ende, su relación laboral no puede quedar ni suspendida ni anulada al punto de que se afecte su condición de mujer en estado de embarazo. Así lo expuso esta misma Sala al considerar en una oportunidad anterior, que al margen del tipo de relación laboral que este operando, durante el período de embarazo la mujer es acreedora de un derecho especial de asistencia y estabilidad reforzada, que obliga, en el evento de ser despedida, a apelar a una presunción de despido por discriminación en razón del embarazo, siendo el empleador quien asuma la carga de la prueba que sustente el factor objetivo que le permita su despido de manera legal”.^[19]

Ahora bien, ponderando esta línea jurisprudencial con la sentencia C-401 de 1998, la Sala considera que debe entenderse que la protección a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en razón de su embarazo cobija aquellas funcionarias que ostenten la calidad de servidoras públicas o de trabajadoras oficiales, en el que se entiende incluidas a aquellas mujeres cuya vinculación se ocasionó en calidad de supernumerarias cuando quiera que éstas no hubieren prestado sus servicios de manera transitoria, teniendo en cuenta que lo primordial es el respeto a la protección especial reconocida durante el embarazo y aún después del parto, lo que acarrea que el vínculo con la Administración no puede ser suspendido o anulado por causa o con ocasión del estado de gravidez en el que se encontrare la respectiva funcionaria, independientemente del vínculo que se hubiere configurado con la Administración^[20].

Conforme a lo anterior, y teniendo en cuenta que en el evento en que la administración otorgue permanencia a un nombramiento de supernumeraria de una mujer embarazada, y posteriormente proceda a desvincularla, conlleva a presumir que ha sido por su estado de gestación.

(...)”

En sentencia SU-075 de 2018, que recoge las reglas anteriores, especialmente las contenidas en la sentencia SU-070 de 2013, para lo que nos interesa concluyo: “ (...)

La regla jurisprudencial adoptada en esta decisión: el empleador no debe asumir el pago de cotizaciones a la seguridad social ni el pago de la licencia de maternidad cuando desvincula a la trabajadora sin conocer su estado de embarazo. Corresponde al Estado asumir la protección de las mujeres gestantes cuando se encuentren desamparadas o desempleadas, al tenor del artículo 43 Superior.

(...)

El precedente acogido en esta providencia mantiene el nivel de protección alcanzado para los derechos fundamentales a la salud y al mínimo vital de las mujeres gestantes y lactantes, así como para sus hijos menores de dos años de edad.

142. Finalmente, la Sala Plena constata que el ordenamiento jurídico colombiano dispone de una robusta protección para las mujeres gestantes y lactantes que se encuentren en situaciones de desempleo o debilidad manifiesta, **razón por la cual la presente decisión no implica un desconocimiento de los derechos fundamentales de las mujeres embarazadas y de sus hijos menores de edad.**

En efecto, como se advirtió de forma extensa en la presente providencia, al modificar la interpretación jurisprudencial expuesta, los derechos fundamentales al mínimo vital y a la salud de las mujeres gestantes que fueron desvinculadas **sin que el empleador conociera su estado de embarazo** no sufrirán ningún perjuicio.

143. Por una parte, si la mujer embarazada se encuentra desempleada puede recibir atención en salud (i) en el Régimen Contributivo como beneficiaria o afiliada adicional; (ii) mediante el mecanismo de protección al cesante, el cual asumirá el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud; (iii) a través del Régimen Subsidiado, en condición de afiliada; y (iv) **en todo caso**, las mujeres en estado de embarazo o en período de lactancia y sus hijos deben ser atendidos por el Sistema de Seguridad Social en Salud con cargo a las entidades territoriales, aún si no están afiliados a ningún régimen de salud.

144. Por otro lado, como se advirtió previamente el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) **dispone en sus programas de atención de un subsidio alimentario destinado a las mujeres desempleadas y en condición de debilidad manifiesta.** En el marco de esta subvención, las mujeres gestantes y sus hijos menores de dos años reciben un paquete alimentario mensual, que tiene en cuenta la recomendación diaria de calorías y nutrientes de la población colombiana^[336].

De igual modo, la Sala Plena de la Corte Constitucional constató que el subsidio alimentario destinado a las mujeres gestantes o lactantes y a los niños menores de dos años: (i) cuenta con cobertura y alcance nacional; (ii) benefició a 777.612 personas en el año 2016, de las cuales 69.927 fueron mujeres gestantes o lactantes y 58.412 eran niños y niñas menores de dos años; e (iii) implicó una inversión total de \$231.218 millones de pesos^[337].

En consecuencia, se evidencia que el **subsidio alimentario** previsto para las mujeres embarazadas y sus hijos menores de dos años, cuya administración se encuentra en cabeza del ICBF, constituye una medida de política pública que desarrolla la ley y la Constitución Política y, además, **ofrece una protección adecuada e idónea** para las mujeres gestantes o lactantes en situaciones de desempleo o desamparo.

Así mismo, los mecanismos de protección dispuestos en la Ley 1636 de 2013 y sus decretos reglamentarios ofrecen una garantía para el mínimo vital de las mujeres gestantes desempleadas y establecen una serie de prestaciones económicas que garantizan la dignidad humana y el mínimo vital de las mujeres embarazadas que cumplan con los requisitos para acceder a ellos. Tales beneficios son: (i) el pago de las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social; (ii) el reconocimiento de la cuota monetaria del subsidio familiar; y (iii) la entrega de los bonos de alimentación.

145. Aunado a lo anterior, en el marco de lo expuesto en este fallo, las mujeres embarazadas **pueden sufragar las cotizaciones al sistema de seguridad social como trabajadoras independientes**, de manera que conserven la posibilidad de acceder al pago de la prestación económica de licencia de maternidad. En este sentido, podrían disponer incluso de los recursos provenientes de su liquidación para tal efecto.

En consecuencia, se colige de lo anterior que la licencia de maternidad no es la única prestación económica que garantiza los derechos fundamentales al mínimo vital de las mujeres gestantes y lactantes y de los niños menores de seis meses. En tal sentido, la presente decisión implica que existen otros mecanismos para proteger tales garantías constitucionales.

146. En suma, es claro que el ordenamiento jurídico **contempla una serie de mecanismos de protección para garantizar, tanto el derecho a la subsistencia digna de las mujeres gestantes como la prestación continua del servicio de salud para aquellas.**

No obstante, a partir de las pruebas recaudadas en sede de revisión, la Sala Plena observa que los mecanismos que ha utilizado el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar para la difusión del subsidio alimentario previsto en el artículo 43 Superior se realiza a través de la página web de la entidad. En este sentido, reconoció que la divulgación a través de los medios de comunicación ha sido general para la estrategia “*De Cero a Siempre*”, sin que se haya dado promoción específica a la subvención en comentario^[338].

Por consiguiente, se **ordenará** al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (el cual se encuentra vinculado al presente proceso)^[339] que fortalezca la difusión y promoción del subsidio alimentario previsto para las mujeres gestantes y lactantes en el artículo 166 de la Ley 100 de 1993, con el fin de consolidar progresivamente su alcance y cobertura. Para tal efecto, deberá disponer de las medidas necesarias, adecuadas e idóneas para que las mujeres en situación de desempleo y/o debilidad manifiesta conozcan la existencia de esta subvención y puedan acceder a la misma.

(...)”

Ahora bien, como quiera que la decisión de la Honorable Corte Constitucional no fue unánime, y es importante para el análisis de la presente decisión el juzgado se permite traer in extenso el salvamento parcial de voto de la Honorable Magistrada Diana Fajardo Rivera: “(...)

1. Con el acostumbrado respeto por las decisiones de la mayoría, me permito exponer las razones por las cuales, si bien comparto la determinación de amparar los derechos fundamentales en uno de los casos, me aparto de la decisión de negar la protección en los otros dos asuntos analizados y, en especial, del cambio de precedente que se llevó a cabo. En mi opinión, la Sentencia implica un retroceso sustancial de la jurisprudencia de la Corte en materia de garantías a las mujeres trabajadoras. De forma injustificada e insensible hacia su papel constitucional, la posición mayoritaria acabó con una de las protecciones más importantes de quienes han luchado para acceder a un mercado laboral todavía profundamente discriminatorio y que, aun así, toman la valiente decisión de ser madres.

Específicamente disiento del Fallo porque (i) suprime una garantía esencial para la equidad de género, introduce otras formas de discriminación de las mujeres en el trabajo y desconoce el valor que el Constituyente de 1991 reconoció a la maternidad y a la vida del que está por nacer, expresado en la protección a la mujer embarazada. Discrepo de la Sentencia, así mismo, porque (ii) para justificar lo anterior parte de una premisa esencial que no logra demostrar y de una argumentación muy problemática. Por último, me aparto de la mayoría porque (iii) en las consideraciones recurre a argumentos técnicos, a partir de estudios estadísticos y econométricos, pero lo hace sin el debido rigor y, en consecuencia, llega a conclusiones que no se desprenden de las evidencias utilizadas.

(i) La Sentencia retrocede en equidad de género en el trabajo y en la protección a la maternidad y a la vida del que está por nacer

2. La idea de la mayoría de la Sala Plena, de que eliminar una protección a la mujer embarazada genera mayores oportunidades de empleo femenino, parece describir la paradoja de la mamá Pelicano, personaje del “Manual de Zoología Fantástica”, de Jorge Luis Borges. La mamá ‘Pelicano’ –similar en el nombre al de la fauna real- besaba y acariciaba amorosamente a sus críos, con el noble objetivo de darles cariño y procurar su bienestar, pero su cortante pico y sus afiladas garras les producían a las criaturas heridas fatales y finalmente la muerte^[373]. Con la diferencia de que en este caso el desenlace fatal es conscientemente representado, a partir de la supuesta finalidad de fomentar la igualdad en el acceso al empleo femenino, la mayoría de la Sala eliminó una garantía de suma relevancia constitucional para la permanencia de las mujeres y la equidad de género en el trabajo.

3. Para comenzar, la Sentencia emplea dos razonamientos conceptualmente insostenibles. De acuerdo con el primer razonamiento, el fuero de maternidad es

esencialmente una acción afirmativa destinada a garantizar que las mujeres no sean discriminadas en el trabajo a causa de su rol reproductivo. En consecuencia, cuando el empleador despide a la trabajadora embarazada, sin conocer su estado, no la discrimina y, por lo tanto, carece de sentido asignarle una responsabilidad mínima de protección. Esta tesis me resulta imposible de acoger.

3.1. La estabilidad laboral reforzada es una garantía jurídica a favor de la mujer embarazada. La mujer embarazada lo está incluso si no ha comunicado su estado al empleador y a pesar de que ella misma no sea consciente de su condición. El embarazo es un estado biológico objetivo, que no depende de su exteriorización, del hecho de hacerlo público y ni siquiera de la conciencia de experimentarlo por parte de la propia mujer. Correlativamente, la prohibición de discriminación y la obligación de protección no pueden depender del conocimiento del empleador. La Constitución prohíbe discriminar a la trabajadora embarazada, no a la trabajadora embarazada que es consciente de su estado y lo ha hecho saber al empleador. Provee una protección objetiva. De ahí que desde siempre la Corte hubiera considerado que el fuero de maternidad solo requería que la mujer hubiera quedado en estado de embarazo en vigencia de la relación laboral [\[374\]](#).

La prohibición de discriminación no solamente está dirigida a prevenir específicos actos del empleador, motivados en el estado de embarazado de la trabajadora. Tiene más propiamente el sentido, como logro histórico, de que la maternidad sea compatible con el trabajo y sus garantías y la mujer no tenga que resultar excluida de la fuerza laboral. Supone que la trabajadora pueda ser madre y a la vez mantener sus derechos laborales. Por eso, si a pesar de adquirir la condición mientras se hallaba trabajando, la mujer embarazada puede ser despojada de la protección especial a que tiene derecho, como resulta avalado en la Sentencia, se le discrimina en un momento crucial para la salud y el bienestar de ella misma y del niño que está por nacer.

3.1.1. Ahora, al someter la protección mínima de la estabilidad laboral reforzada al hecho de que el empleador tenga conocimiento del estado de embarazo, la Sentencia acentúa la situación de discriminación y menoscaba otros derechos de las mujeres en el ámbito laboral. De un lado, se ignora el hecho conocido de que el estado de embarazo no siempre es diagnosticable médicamente en el mismo momento en que comienza. Pese a que esto sea así, es innegable que la Constitución protege a la mujer embarazada desde el principio, no únicamente desde el instante en que, a través de una prueba científica, su gravidez pueda ser determinada. El Fallo ignora situaciones elementales como la indicada y, como consecuencia, desampara la trabajadora gestante, cuando se halle ante la imposibilidad de conocer y demostrar su propia condición.

3.1.2. De otro lado, la Sentencia lleva a cabo una intromisión severa en los derechos a la intimidad, a la autonomía y a la dignidad de la mujer. La trabajadora, por diversas circunstancias, puede no querer comunicar al empleador o hacer público su estado de embarazo. De hecho, en muchos casos puede preferir no hacerlo precisamente para prevenir actos discriminatorios de diferente índole, dentro y fuera de su entorno laboral, o simplemente con el fin de resguardar por un tiempo su propia intimidad. En estas condiciones, la posibilidad de optar por no divulgar su estado debe ser celosamente garantizada, pues ello hace parte de su autodeterminación y de su dignidad. Sin embargo, el criterio adoptado por la mayoría la obliga a revelar tempranamente su condición, pues de lo contrario quedará completamente desamparada en caso de despido.

3.2. La Sentencia suprime una faceta de la estabilidad laboral reforzada, a partir de un segundo razonamiento insostenible. Afirma que si bien es cierto esta garantía se ha fundado en la salvaguarda al mínimo vital, a la vida del que está por nacer, en la relevancia de la familia en la Constitución y en la prohibición de discriminación, estos cuatro fundamentos están “*relacionados de forma inescindible*

y se han estructurado históricamente a partir de la salvaguarda del derecho a la igualdad de las mujeres en el trabajo”. Por esta razón, no tendría sustento la carga económica al empleador que termina la relación laboral sin conocer la situación de la trabajadora. La justificación de este punto de vista es que históricamente el fuero de maternidad tuvo el sentido de prevenir y erradicar la discriminación que se producía (y se produce) para las mujeres en el trabajo, cuando asumen el rol reproductivo.

Nada que controvertir sobre el origen histórico del fuero de maternidad, pues además el Fallo muestra la evolución de la legislación sobre la materia. Sin embargo, además de que el propio principio de no discriminación por razón de género, como se indicó, no impedía asignar al empleador una carga económica de salvaguarda a favor de la mujer, el hecho de que el surgimiento de la protección jurídica a la madre trabajadora haya tenido el referido fundamento no constituye una razón para que no pueda existir una protección normativa sustentada en otro(s) fundamento(s) constitucional(es). En este punto la argumentación incurre en el conocido error lógico de sostener que de lo que “es” se sigue lo que “debe ser”.

Así mismo, la tesis es débil en la medida en que si, como fundamentos de la estabilidad laboral reforzada, las protecciones al mínimo vital, a la vida del que está por nacer y a la familia se encuentran **inescindiblemente** ligadas a la prohibición de no discriminación en el trabajo, esto semánticamente solo puede significar que tales tres fundamentos son inseparables o tienen, por ejemplo, relaciones de interdependencia con el principio de igualdad en el trabajo. El sentido de esa inescindibilidad no puede implicar que aquellos se reduzcan, desaparezcan o sean conceptualmente indistinguibles del principio de no discriminación. Sin embargo, es exactamente esto lo que resulta de la Sentencia, pues la mayoría termina por concluir que, “*más allá de la protección a la vida y la relevancia de la familia en el orden constitucional*”, el fuero de maternidad es una acción afirmativa destinada a garantizar que las mujeres no sean discriminadas en el trabajo a causa de su rol reproductivo. De este modo, mediante un argumento problemático, el Fallo abandonó una fundamentación sólida y que, a partir de una interpretación sistemática de varios preceptos constitucionales, la Corte había reconocido a la trabajadora embarazada.

4. Es fundamental subrayar que con el cambio de precedente efectuado, precisamente, la mayoría también dejó de lado, en el plano de las garantías a la mujer trabajadora, el valor que el Constituyente confirió a la maternidad y a la vida del que está por nacer. En el informe de ponencia para Primer Debate en Plenaria, sobre los derechos de la mujer, en la Asamblea Nacional Constituyente, se indicó:

“La mujer como gestadora de vida, cumple una función vital para el género humano. Esta condición, que por siglos la colocó en una situación de inferioridad –aun cuando por esta acción pone en peligro su vida, ya que los problemas del embarazo, parto y posparto son en alto grado causa de mortalidad– debe servir para enaltecerla. Es indispensable, entonces, proteger a la mujer desde la infancia y prodigarle los cuidados que requiere para que pueda realizarse como individuo... De este modo, debe brindársele todo tipo de atenciones, no solo en el campo de la salud, sino también en el aspecto educativo y nutricional, porque está comprobado que de su salud física y mental, de su educación y de su estabilidad económica y emocional depende el acto sublime de dar y preservar la vida y, en últimas, la calidad de la especie humana... De otra parte, es un error privar a la mujer embarazada «del derecho a trabajar», pues con una ocupación ella asegura sus medios de subsistencia, lo del ser que está por nacer y los de todas las personas que se encuentra a su cargo (...)^[375]”

De acuerdo con lo anterior, el Constituyente entendió el sentido y el papel de la maternidad para el ser humano, la sociedad y la organización política. Comprendió que es parte y garantía misma de la subsistencia de la persona y las agrupaciones humanas. Así, reconoció el valor de la mujer que, obviamente sin estar ligado solo a la reproducción, alcanza en esta faceta un carácter particularmente especial, por la relación única e insustituible de la condición femenina con la posibilidad de la vida humana. Captó también el Constituyente la paradoja, según la cual, pese al lugar esencial que ocupa y

a los costos que asume con la maternidad, la mujer estuvo por siglos condenada a la exclusión, a la discriminación y al sometimiento. Sobre esta base, aceptó la obligación estatal de reconocer su situación histórica y reivindicar su dignidad.

El Constituyente subrayó la obligación de protección de la mujer en general y de la trabajadora gestante en particular. Sostuvo la necesidad de garantizarle las condiciones para su desarrollo y de asegurarle todas las atenciones necesarias en el plano de la salud, de la educación y la nutrición, de proveerle estabilidad económica y no privarla, en medio del embarazo, de los medios de subsistencia mínimos derivados del empleo. De esta manera, desde la Asamblea Nacional Constituyente, se concibió que la maternidad implicaba un conjunto de obligaciones estatales de salvaguarda y protección para la mujer, en razón de su carácter fundamental para la sociedad y el Estado.

Pese a lo anterior, la mayoría de la Sala ignoró los mandatos constitucionales en que se plasmaron los contenidos explicados y condenó a un relevante grupo de mujeres, una vez más, al desamparo.

5. Observo también que la Sentencia acarrea una consecuencia lamentable para los derechos de los niños. Dado que las mujeres que conocieron e hicieron saber oportunamente de su embarazo al empleador gozarán de seguridad en el empleo, mientras que aquellas que no eran conscientes de su estado o no lo informaron antes del despido no contarán con ninguna protección jurídica, los descendientes de estas últimas se encontrarán en un estado de desigualdad en relación con los hijos de las primeras. Estos gozarán de los beneficios que provee para su madre el empleo, a nivel de condiciones de subsistencia, de un servicio de salud adecuado y de un sustento económico frente a las contingencias. Por el contrario, a partir de un elemento completamente accidental, los niños de las mujeres que no tuvieron derecho a ninguna prestación derivada de la estabilidad reforzada, se les someterá a circunstancias de vulnerabilidad y a los riesgos propios de la falta de empleo y de una prestación mínima para la madre, que garantice un embarazo y lactancia tranquilos.

La Constitución protege los derechos fundamentales de los niños a la vida, a la integridad física, a la salud y a la seguridad social, a la alimentación equilibrada, a tener una familia y a no ser separados de ella, al cuidado y amor, a la educación y la cultura, a la recreación y la libre expresión de su opinión. Así mismo, consagra que la familia, la sociedad y el Estado tienen la obligación de asistir y proteger al niño para garantizar su desarrollo armónico e integral y el ejercicio pleno de sus derechos. Además, prevé que los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás. Sin embargo, de nada vale el amparo especial que la Constitución obliga a proporcionar al niño, por parte de la sociedad, el Estado y la familia, si al mismo tiempo, ni siquiera en virtud del principio de solidaridad, la mayoría de la Sala reconoció que la Constitución obligaba a unas salvaguardas mínimas de la mujer embarazada, que asegurara la protección de los recién nacidos en condiciones de igualdad.

6. Ahora bien, con el objetivo de minimizar sus impactos, la decisión expone una serie de medidas dirigidas a demostrar que las trabajadoras afectadas con el Fallo y sus hijos no quedan desprotegidos^[376]. Discrepo de este planteamiento, pues tales medidas no tienen ningún parecido ni una eficacia mínimamente similar a la de una garantía jurídica como la que se eliminó. En particular, pierden de vista el sentido fundamental de las protecciones legales a la maternidad de la trabajadora.

El Fallo indica que la mujer embarazada que ha quedado desempleada puede recibir atención en salud (i) en el Régimen Contributivo como beneficiaria o afiliada adicional; (ii) mediante el mecanismo de protección al cesante, el cual asumirá el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud; (iii) a través del Régimen Subsidiado, en condición de afiliada; y afirma que (iv) en todo caso, las mujeres en estado de embarazo o en período de lactancia y sus hijos deben ser atendidos por el

Sistema de Seguridad Social en Salud con cargo a las entidades territoriales, aún si no están afiliados a ningún régimen de salud.

Así mismo, advierte que el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF- dispone en sus programas de atención de un subsidio alimentario destinado a las mujeres desempleadas y en condición de debilidad manifiesta. Además, la mayoría de la Sala sostiene que, con el producto de su liquidación, las mujeres embarazadas pueden sufragar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social como trabajadoras independientes, de manera que conserven la posibilidad de acceder al pago de la prestación económica de licencia de maternidad. En mi criterio, ninguno de los anteriores mecanismos tiene la misma eficacia para la protección a la mujer embarazada que la regla que la mayoría de la Sala Plena eliminó.

Comparto lo señalado en la Sentencia C-005 de 2017^[377], donde ya se habían analizado parcialmente algunos de tales argumentos. Afirmar que la mujer puede ser beneficiaria en el Sistema de Salud, de su cónyuge o compañero(a), de otro familiar o ser atendida en el régimen subsidiado, diseñado para población de bajos recursos, no vinculada, ignora que el sentido, la protección y el valor que el Constituyente confirió a la maternidad, va mucho más allá de que la mujer sea atendida en el Sistema de Salud. La llegada de un nuevo ser para quien asume su gestación en solitario o para la familia es un episodio muy relevante en la vida de quienes lo esperan, que involucra innegables componentes emocionales^[378] y en el cual es fundamental la tranquilidad de contar con atención oportuna y continua en salud, pero también con la garantía de una licencia que permita la adecuada recuperación de la madre y la posibilidad de que el recién nacido disfrute del cuidado, el amor, la protección y la crianza de sus padres en sus primeros meses de vida (Art. 44 de la C.P.).

De otra parte, mecanismos como la protección al cesante, que buscan incrementar y promover el empleo tienen importancia social, pero no están pensados para la oportuna y eficaz protección de la pluralidad de bienes constitucionales específicos que se salvaguardan mediante la estabilidad laboral reforzada, en la modalidad establecida en la regla eliminada^[379]. Esta garantizaba, como mínimo, la seguridad social en condiciones adecuadas y oportunas y los importantes beneficios de una licencia de maternidad. Ello no es sustituible con un apoyo institucional en la búsqueda de empleo, en la capacitación para el acceso al empleo o con una estrategia de mitigación de los efectos del desempleo, sometidos a un trámite y cuyo reconocimiento está sometido a requisitos y procedimientos especiales (Arts. 12 y s.s. de la Ley 1636 de 2013 y Arts. 46 y s.s. del Decreto 2852 de 2013)^[380].

Además, debe tenerse en cuenta que en el marco del mecanismo de protección al cesante, el pago de las prestaciones económicas depende en todo caso de la disponibilidad de recursos del Fondo de Solidaridad de Fomento al Empleo y Protección al Cesante, atendiendo el principio de sostenibilidad establecido en el

artículo 4° de la Ley 1636 de 2013 (parágrafo 1° del artículo 53 del Decreto 2852 de 2013).

Por último, no se puede desconocer que el programa de subsidio alimentario del ICBF constituye la proyección de una política pública plausible. Sin embargo, como se ha dicho, la gestación y el nacimiento de un bebé no demandan solamente prestaciones sociales aisladas sino una protección robusta e integral, como la que se deriva de la garantía jurídica de la licencia de maternidad. Además, considerar que la empleada embarazada no queda desprotegida con el cambio de precedente porque con el producto de su liquidación puede sufragar las cotizaciones como trabajadora independiente, de manera que conserva la posibilidad de acceder al pago de la prestación económica de licencia de maternidad, es desconocer el funcionamiento de las relaciones subordinadas en la práctica, además de un agravio simbólico a la mujer, luego de habersele suprimido un derecho que la Constitución le reconocía.

De un lado, el valor de la liquidación de la trabajadora despedida depende del tiempo laborado y es incierto que el monto sea suficiente a fin de cubrir las cotizaciones requeridas para acceder a la licencia de maternidad. De otro lado, es sabido que en la realidad muchas veces las trabajadoras se ven obligadas a reclamar el pago de sus acreencias por la vía judicial, con todos los costos económicos y el tiempo que ello genera, de manera que la empleada desvinculada bien puede incluso culminar su embarazo sin haber obtenido lo que le corresponde. No es por ello tampoco una forma de amparo eficaz y oportuno.

7. La regla que asignaba al empleador, si no conocía la gravidez de la trabajadora al despedirla, como mínimo el deber de sufragar las cotizaciones a seguridad social, con el fin de que esta pudiera gozar de la licencia de maternidad, y otras prestaciones según el tipo de contrato laboral y la invocación, o no, de justa causa para el despido, tenía pleno respaldo constitucional, como he argumentado en precedencia. Pese a esto, en las deliberaciones que condujeron a la adopción de la Sentencia admití que tampoco era inmodificable y que, en virtud de que el Estado directamente tiene también una obligación constitucional de protección (Art. 43 de la C.P.), podrían evaluarse las condiciones en que, por ejemplo, se dieran avisos de oportunidad para que, tanto el Legislador como el Gobierno, pudiesen reaccionar eficazmente al cambio de precedente.

Lo anterior, con el propósito de que no se acabara intempestivamente con la regla en mención y se dejara desamparado a un importante grupo de mujeres. Sin embargo, la mayoría optó por terminar una garantía constitucional valiosa, sin una justificación suficiente y con una argumentación muy riesgosa para los propios derechos de quienes aparentemente dice proteger. Uno de los problemas más graves de la Sentencia de la que me aparto, en efecto, es que produjo los impactos a los que me he referido, con base en un punto de partida no demostrado y mediante el uso de elementos técnicos sin el debido rigor. En las siguientes dos secciones desarrollo estas observaciones.

(ii) La premisa básica que el Fallo no demuestra

8. La Sentencia intenta demostrar que la subregla, según la cual, el empleador que despide a la trabajadora embarazada, aun sin conocer su estado, debe asumir una elemental responsabilidad, ha ocasionado discriminación en el acceso al empleo de las propias mujeres. Esto justificaría la supresión de dicha protección, con el objetivo de generar mayores oportunidades de empleo femenino. El Fallo, sin embargo, no consigue demostrar que esa subregla tenga los efectos prácticos que le atribuye.

8.1. La decisión inicialmente reconoce que la jurisprudencia de la Corte ha fundamentado la estabilidad laboral reforzada de la trabajadora embarazada en: (i) su derecho a recibir una especial protección durante la maternidad, (ii) la protección contra la discriminación en el ámbito laboral, (iii) el amparo del derecho fundamental al mínimo vital y a la vida del que está por nacer, y (iv) la relevancia de la familia en el orden constitucional. Sin embargo, como se indicó, la mayoría afirma que estos cuatro fundamentos están “*relacionados de forma inescindible y se han estructurado históricamente a partir de la salvaguarda del derecho a la igualdad de las mujeres en el trabajo*”. Por esta razón, sostiene que “*más allá de la protección a la vida y la relevancia de la familia en el orden constitucional*”, el fuero de maternidad es una acción afirmativa destinada a garantizar que las mujeres no sean discriminadas en el trabajo a causa de su rol reproductivo.

A partir de lo anterior, el Fallo advierte que la regla hasta ahora vigente, según la cual, el empleador que despide a la trabajadora embarazada, aun sin conocer su estado, debe asumir una responsabilidad mínima, supone una carga económica fundada en el principio de solidaridad, no una acción afirmativa destinada a la eliminación de la discriminación. Esto, en su criterio, “*genera que la presencia de aquellas (las mujeres) en la fuerza laboral sea demasiado costosa y que los empleadores no quieran asumir su contratación*”. Como consecuencia, la mayoría defiende la tesis de que la referida regla “*fomenta una mayor discriminación para las mujeres*” en el acceso al empleo y por ende debe ser abandonada.

En otros términos, la regla diseñada para proteger a las mujeres es contraproducente porque ocasiona demasiados costos a los empleadores y, por ende, desempleo a quienes pretende beneficiar. Enseguida, la Sentencia emprende la tarea de demostrar empíricamente, mediante estadísticas, que la dicha protección a la maternidad tiene en efecto tales resultados inconstitucionales en la práctica.

8.2. De acuerdo con las estadísticas que cita la Sentencia (i) existe a nivel mundial una brecha entre hombres y mujeres, con desventaja de estas últimas, en materia de acceso al mercado laboral; (ii) en Colombia, entre 2017 y 2018, la tasa de desempleo para hombres fue 7,3% mientras que para las mujeres fue 12,5%; (iii) en Bogotá, entre 2007 y 2015, las mujeres participaron del mercado laboral solo en un 65% frente al 78,3% de participación de los hombres; (iv) a nivel nacional, entre 2009 y 2013, la mayoría de la población desempleada perteneció al grupo de mujeres de alta fertilidad (72%), mientras que en la empleada la mayoría de los trabajadores informales o que recurren al autoempleo pertenecen al grupo de baja fertilidad (56% y 65%, respectivamente).

La Sentencia también enfatiza en literatura que afirma que los costos para el sector laboral de emplear a mujeres en edad reproductiva son mayores que para los hombres, de modo que se vuelve una preferencia no emplear mujeres en esa categoría para no tener que asumir el pago de los beneficios establecidos para las mujeres en embarazo. En particular, la licencia de maternidad y otras

protecciones legales para la trabajadora en estado de embarazo harían que la tensión entre maternidad y trabajo se distribuya inequitativamente entre hombres y mujeres y que se limiten las oportunidades y autonomía económica de estas últimas. Así mismo, habría diversos tipos de costos asociados a la maternidad para las empresas que vinculan mujeres, todo lo cual desestimularía su contratación y generaría barreras para su acceso al empleo.

9. La lectura de las estadísticas y el uso de la información técnica que lleva a cabo la providencia presentan varias imprecisiones, como se indicará más adelante (ver sección *iii*). Sin embargo, si en gracia de discusión se aceptaran, ellas tampoco aportarían nada para la demostración de que la regla jurisprudencial que se abandonó genera discriminación para las mujeres en el acceso al empleo. Esto ocurre elementalmente porque no contienen información alguna sobre esa conclusión, de manera que ningún aspecto de ella pueden probar. En otros términos, de los estudios técnicos relacionados en el Fallo no se sigue la conclusión que se pretende evidenciar.

En efecto, si se admite que, conforme a los estudios, la existencia de una desigualdad importante en el acceso a puestos de trabajo entre hombres y mujeres con desventaja para las primeras y, además, que la población de mujeres que se encuentra en edad fértil sufre las mayores tasas de desocupación, solo esto resulta acreditado. No resulta probado que en esa conclusión tenga alguna incidencia el hecho de que el empleador haya (o no) conocido el estado de gestación de la trabajadora embarazada.

Las evidencias muestran que la licencia de maternidad y la protección contra el despido a la mujer embarazada, en razón de los sobrecostos, implican un desincentivo para la contratación de las mujeres en edad reproductiva. Sin embargo, nada dicen sobre si la asignación al empleador de cargas económicas por el despido de la trabajadora embarazada, en aquellos eventos en los cuales no ha conocido su gravidez, desestimula la contratación de mujeres. De este modo, si se acepta la interpretación de los datos que hace la Sentencia, al momento de la contratación los empleadores evalúan los “*riesgos económicos*” asociados a la probabilidad de embarazo de la mujer en edad reproductiva, no la posibilidad de enterarse, o no, de la gravidez de la empleada antes del despido, como lo afirma el fallo.

De esta manera, no corresponde a la realidad la afirmación de la Sentencia, según la cual, “*los datos anteriormente presentados... permiten concluir que cuando se imponen medidas que generan una afectación desproporcionada para los empleadores y que no garantizan el acceso de las mujeres al mercado laboral —dado que se fundamentan únicamente en el principio de solidaridad, en lugar de basarse en la prevención y erradicación de la discriminación—, la consecuencia es que se desincentiva la contratación de mujeres...*” Como efecto de lo anterior, en realidad no existe la evidencia que requería el Fallo para justificar el cambio de precedente, pues no se observa de qué forma la regla modificada tiene efectos contrarios al derecho a la igualdad.

10. Ahora bien, más allá de que los estudios utilizados no contienen información sobre lo que se pretendía probar, en la decisión se defiende la idea más general de que las mujeres tienen mayores obstáculos que los hombres para acceder a un puesto de trabajo, a causa de las protecciones legales a la maternidad. Me parece

ciertamente una evidencia que el desempleo femenino en Colombia es sustancialmente mayor que el masculino y, por lo tanto, que hay allí un problema de género que debe ser analizado^[381]. Mucho más discutible resulta que la causa esencial de ello sea el conjunto de garantías jurídicas a la trabajadora embarazada.

El Fallo cita algunas afirmaciones de artículos publicados por el Banco de la República y el BID en el texto “*Desempleo femenino en Colombia*”^[382]. Dejando a salvo el hecho de que exclusivamente un texto no puede constituir el sustento para un cambio de precedente constitucional, las referencias de la Sentencia son tomadas de forma aislada y se omiten los resultados principales que arrojan tales investigaciones. Para comenzar, como orientación metodológica, el libro referenciado parte (y muestra) que en el desempleo que afecta a las mujeres y en su brecha respecto del de los hombres influyen variables de carácter local, dadas las diferencias de las mujeres de unas regiones a otras, así como las características culturales y económicas de las distintas ciudades. De esta forma, los mercados laborales de las ciudades en el país serían muy heterogéneos. Esto podría conducir, a mi juicio, a dificultades para obtener conclusiones demasiado globales sobre las causas del desempleo femenino.

A continuación, los estudios muestran los siguientes hallazgos. A partir de las encuestas nacionales de hogares del DANE, período 2008-2013, uno de los trabajos analiza cuál es la población de mujeres más afectadas laboralmente^[383]. Los autores destacan que las mujeres que no han tenido la oportunidad de acceder a la educación superior representan el grupo con mayores problemas en el mercado de trabajo. Dentro de la población de 18 a 55 años, constituyen la mayor tasa de inactividad respecto de mujeres con educación superior, hombres con educación superior y hombres sin educación superior. En relación con la población económicamente activa, representan el menor empleo asalariado, el mayor empleo no asalariado y la tasa de desempleo más alta. A su vez, las “*mujeres cónyuges*”, sobre todo cuando tienen hijos menores, experimentan una probabilidad mayor de permanecer en la inactividad y en el desempleo y una menor de conseguir trabajos asalariados^[384].

Una vez identificado lo anterior, otras investigaciones de la publicación se ocupan de las causas del desempleo femenino. Un trabajo, referenciado también en la Sentencia, muestra que la extensión de la licencia de maternidad realizada en la Ley 1468 de 2011 ha hecho que las mujeres en el grupo de alta fertilidad *participen* ahora menos del mercado laboral y se ocupen más en el sector informal^[385]. Sus autoras, sin embargo, constatan que la reforma no ha traído consecuencias relevantes en términos estrictos de *desempleo*^[386]. Otro de los capítulos estudia datos de 16 ciudades y áreas metropolitanas principales para el

año 2013 y concluye que los factores más relevantes en el desempleo femenino son las características individuales de las mujeres, las condiciones de sus familias y las características de los municipios y distritos^[387].

De este modo, se muestra que si una mujer ha decidido participar en el mercado laboral, la probabilidad de que se encuentre desempleada es mayor si es casada y si tiene a su cargo hijos menores de 2 años. El manejo del hogar y el cuidado de los hijos, se resalta, restringen las alternativas laborales de las mujeres, lo que se refleja no solo en la decisión de participación laboral sino también en la probabilidad de desempleo^[388]. Adicionalmente, se encuentra que el tamaño de los mercados locales tiene un efecto importante tanto sobre la probabilidad de desempleo como sobre la duración de la búsqueda de empleo, de forma que entre más grande sea la economía de la ciudad menos tiempo tardan las mujeres en encontrar un puesto de trabajo^[389].

Uno de los estudios agrupa las 21 ciudades principales del país en cuatro grandes regiones, con similitud entre las localidades reunidas en cada conjunto, con el fin de explicar la forma en que influyen las diferencias regionales en la brecha de desempleo entre mujeres y hombres^[390]. Como resultado, se evidencia que las condiciones familiares inciden de forma semejante en las cuatro macrorregiones. En este sentido, los autores revelan que las mujeres jefas de hogar, las casadas y aquellas con niños hasta de 10 años de edad tienen mayor probabilidad de desempleo que los hombres en idénticas condiciones^[391].

Desde otra perspectiva, un artículo encontró que en los vecindarios de Medellín la disponibilidad de fuentes de trabajo cercanas a los hogares está íntimamente ligada a la posibilidad de menor desempleo de las mujeres, en especial de las de escasos recursos^[392]. En este se muestra que para las madres casadas y las que no tienen hijos, de los vecindarios de ingresos más bajos, que deciden trabajar, tener más fuentes de empleo reduce bastante la probabilidad de desempleo. En el mismo sentido, se deja evidenciado que la mayor proporción de fuentes de trabajo induce a mujeres con hijos a trabajar más horas^[393]. Por último, uno de los capítulos^[394] identificó que la existencia de centros de cuidado infantil, que atienden sin costo, 8 horas diarias, 5 días a la semana a menores de cinco años de edad, en vecindarios de bajos ingresos, aumenta la probabilidad de que las mujeres con niños estén dispuestas a trabajar^[395].

En este orden de ideas, el desempleo femenino en Colombia es un fenómeno complejo, dependiente de varios factores, que demanda un análisis también más amplio. Ninguno de los trabajos publicados en el libro encontró que las protecciones legales a la trabajadora embarazada sean la causa principal del fenómeno. Esto no quiere decir, por supuesto, que no constituyan un factor

relevante y que no pueda resultar representativo en otras investigaciones, quizá más concentradas en tales aspectos. En todo caso, elementos como el estado civil de la mujer, su situación familiar, el hecho de tener hijos, particularmente de primeras edades, la no cercanía a su domicilio de puestos de trabajo o la ausencia de facilidades para que sus niños sean cuidados a bajos costos mientras laboran, se plantean como los factores más recurrentes para explicar el desempleo femenino.

11. Con independencia de lo anterior, lo que está claro es que no existe la evidencia con la que afirmaba contar el Fallo, pues no se observa específicamente que la asignación al empleador de cargas económicas por el despido de la trabajadora embarazada, cuando no conocía su estado, desestimule la contratación de mujeres y fomente su desempleo. Por lo tanto, la Sentencia de forma injustificada suprime una de las protecciones hasta ahora existentes a la maternidad, sin que pueda asegurarse que ello genere más empleo para las mujeres. En este sentido, el empleador es el verdadero beneficiado con la decisión, pues sus costos se disminuyen, sin que exista certeza de que esto cree como correlato mayores oportunidades y mayor igualdad de género en el acceso al empleo de las mujeres.

(iii) El uso inadecuado de los argumentos de carácter técnico

12. Considero que la fundamentación del cambio de un precedente con base en estadísticas debe ser sumamente cuidadosa, pues la responsabilidad de la decisión depende en gran manera del uso adecuado de tales herramientas técnicas y de la correcta lectura de la evidencia empírica. En tal sentido, advierto con preocupación una serie de imprecisiones en la interpretación de los datos sobre el mercado laboral. Esto se debe principalmente a que se mezclan conceptos económicos con el fin de apoyar algunas conclusiones, lo cual distorsiona la verdadera información disponible. A continuación se indican algunos conceptos técnicos que permitirán luego identificar las referidas inconsistencias.

Población en Edad de Trabajar (PET)	Es el total de personas que se encuentra en edad productiva o edad de trabajar, según el DANE, personas mayores de 12 años en zonas urbanas y de 10 años en zonas rurales. Esta población se divide en población económicamente activa y económicamente inactiva.
Población Económicamente Activa (PEA)	También se le llama fuerza laboral y está conformada por las personas en edad de trabajar que trabajan o están buscando empleo.
Población empleada u ocupada	Personas que trabajan o ejercen una actividad productiva.
Población desempleada o desocupada (DS)	Personas que están buscando trabajo.
Tasa de Participación en el Mercado Laboral	Es la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar:

	$Tasa\ de\ Participaci3n = \frac{PEA}{PET}$ <p>En otras palabras, presenta la proporci3n de personas en edad de trabajar, que efectivamente trabaja o est1 buscando empleo.</p>
Tasa de desempleo	<p>Es la relaci3n porcentual entre el n1mero de personas que est1n buscando trabajo y el n1mero de personas que integran la fuerza laboral:</p> $Tasa\ de\ desempleo = \frac{DS}{PEA}$ <p>En otras palabras, presenta la proporci3n de personas de la poblaci3n econ3micamente activa que busca empleo y no lo ha encontrado.</p>

Fuente: DANE^[396]. Elaboraci3n propia.

De manera general, la Sentencia hace con frecuencia un uso indistinto de los conceptos de “*participaci3n en el mercado laboral*” y “*empleo*”. Sin embargo, como se indica en el cuadro anterior, la *tasa de participaci3n* se refiere a la proporci3n de la poblaci3n que est1 en edad de trabajar y hace parte del mercado laboral, es decir, de personas que tienen empleo o que no lo tienen pero que buscan un puesto de trabajo. De otro lado, la tasa de *desempleo* es la relaci3n porcentual entre el n1mero de personas que buscan un trabajo y el total de la poblaci3n que participa en el mercado laboral. De esta forma, existe una diferencia sustancial entre una persona que no participa en el mercado laboral y una persona desempleada, pues la primera no tiene un puesto de trabajo y tampoco busca tenerlo, en contraste con la segunda, quien pretende hallar un empleo pero no ha logrado encontrarlo.

Por lo tanto, si bien los indicadores de *participaci3n laboral* y *empleo* hacen parte de los par1metros que facilitan la comprensi3n del mercado laboral, se refieren a fen3menos diferentes que son determinados por distintas variables. Pi3nse, hipot3ticamente, en el caso de una mujer que decide no hacer parte del mercado de trabajo, pero que las razones para esa determinaci3n son de diversa 3ndole (sociales, culturales, econ3micas). Tal podr3a ser el caso de una persona que decide no ubicarse en un puesto de trabajo con el fin de cuidar de alg1n miembro del hogar o porque no requiere de ingresos, pues tiene la posibilidad de no emplearse por un tiempo.

Diferentes son las razones que afectan el *desempleo*, dado que este es un fen3meno econ3mico en donde existe una sobreoferta de mano de obra o fuerza laboral que no est1 siendo demandada por los empleadores. El desempleo se encuentra influenciado directamente por factores como los costos asociados a la contrataci3n laboral y a las preferencias de los empleadores, entre otros,

conforme a los respectivos sectores productivos. De este modo, por ejemplo, una persona con poca experiencia y bajo nivel de escolaridad puede tener dificultades para acceder a un puesto de trabajo, porque las preferencias de los empleadores no le favorecen.

En los anteriores términos, si los datos estadísticos señalan que hay bajos porcentajes de *participación de las mujeres*, por ejemplo, en el mercado laboral de un sector productivo específico, lo que puede concluirse de esto es que hay una baja proporción de mujeres que están dispuesta a trabajar y buscan empleo en ese campo concreto, no que hay mujeres desempleadas en el sector. Por las razones que sean, este grupo no se halla desempleado, sino que no quiere, no puede buscar o no desea obtener un puesto de trabajo allí. En cambio, si la evidencia registra un porcentaje de *desempleo* en tal sector económico, sí podría concluirse que hay mujeres que, no obstante estar dispuestas a trabajar y buscan efectivamente emplearse en dicho campo, no logran engancharse porque el mercado, por ejemplo, es discriminatorio.

En este orden de ideas, la Sentencia incurre en imprecisiones como las siguientes:

- Al utilizarse datos del Informe de 2014, *Gender at Work*, del Banco Mundial, se señala que a) “la **participación de las mujeres** en la fuerza de trabajo se ha estancado en los últimos 20 años, al disminuir del 57% al 55% a nivel mundial”, b) “un total de 128 países cuenta con al menos una diferenciación legal basada en el género, es decir que las mujeres y los hombres no pueden **participar** de la misma manera en el mundo laboral. En 54 países las mujeres enfrentan cinco diferencias legales o más”, y c), “el 49% de las mujeres en los países en desarrollo se encuentran fuera del mercado laboral. En el caso de los hombres, la cifra llega apenas a un 21%” (negrillas fuera de texto)^[397].

Las anteriores, según la Sentencia, serían “cifras sobre la brecha de desigualdad a nivel general que hay en materia de **desempleo** entre hombre y mujeres” (negrillas fuera de texto). No obstante, esta conclusión es problemática, pues es claro que se están usando tasas y porcentajes de *participación* en el mercado laboral, como un indicador de las brechas de desigualdad en materia de *desempleo* a nivel mundial. En este sentido, al mezclarse las nociones de participación y empleo, las conclusiones no están apoyadas en los datos estadísticos que supuestamente las sustentan^[398].

- La Sentencia afirma que las mujeres asalariadas en edad reproductiva tienen una probabilidad mayor de quedarse **desempleadas** y para ejemplificarlo expone una gráfica del DANE, que muestra la “tasa global de **participación**” en Bogotá según sexo, para el periodo 2007-2015^[399]. De esta forma, una vez

más se confunden las nociones de participación y empleo. Más preocupante aún, es la interpretación que sigue a la mencionada gráfica: “[l]os datos de la gráfica anterior muestran que, aunque las mujeres superan a los hombres tanto en población total, como en personas en edad de trabajar, participan en menor medida del mercado laboral que los hombres: un 65,5% frente a un 78,3%”. Esto no corresponde a lo mostrado en la gráfica, pues ella tiene únicamente información relativa a la participación laboral discriminada por sexo. Nada señala sobre la población total o la población en edad de trabajar, así como tampoco tiene relación alguna con el punto que buscaba inicialmente ejemplificar, es decir, la mayor probabilidad que tiene la mujer en edad reproductiva de quedar desempleada.

- El Fallo relaciona un cuadro del DANE que presenta una distribución de variables del mercado laboral, discriminada en dos grupos de tratamiento según la edad, un primer grupo de 18 a 30 años y un segundo grupo de 40 a 55 años, para el periodo 2009-2013^[400]. Con base en esta información, se afirma que “la mayoría de la población desempleada pertenece al grupo de mujeres de alta fertilidad (72%), mientras que en la empleada la mayoría de los trabajadores informales o que recurren al autoempleo pertenecen al grupo de baja fertilidad (56% y 65%, respectivamente)”. Con todo, la anterior afirmación no es completamente coherente con el cuadro, el cual no especifica si el grupo poblacional es de mujeres, hombres o de carácter mixto. Por el contrario, parecería, en ausencia de más información, que se entiende que el grupo de tratamiento involucra tanto hombres como mujeres. Por lo tanto, no se encuentra en su totalidad confirmada la premisa de que la mayoría de la población desempleada pertenece al grupo de **mujeres** de alta fertilidad a partir de la información estadística suministrada.
- Por último, la Sala expone un estudio econométrico que analiza los efectos marginales de la entrada en vigencia de la Ley 1468 de 2011, la cual aumentó el número de semanas de la licencia de maternidad^[401]. A renglón seguido, concluye: “de conformidad con lo anterior, las políticas tendientes a proteger la discriminación por el hecho de la maternidad, autonomía femenina y la desigualdad de género, al suponer costos adicionales para los empleadores respecto a la contratación masculina, han desencadenado un efecto negativo respecto del acceso al empleo para la mujeres”. Esta conclusión realmente no responde al estudio citado.

El cuadro con los resultados de los efectos marginales de la mencionada Ley en los indicadores del estado laboral, únicamente es estadísticamente relevante para las variables: inactividad económica, informalidad y autoempleo. Por el contrario, la variable de desempleo no arroja resultados estadísticamente relevantes que permitan afirmar que el incremento en la licencia de maternidad consagrada en la Ley influya en el desempleo femenino. Esto se observa en la

medida en que los efectos marginales de la variable de desempleo no llevan marcados asteriscos de significancia en el resultado del estudio econométrico. De hecho, las autoras del artículo de donde es extraído el estudio^[402] afirman, en contraste con lo que indica la Sentencia, precisamente que “*los resultados para desempleo, en la columna 2, no son significativos, por tanto no encontramos evidencia de que el desempleo de mujeres en edades de alta fertilidad se vea afectado por la ley*”.

13. De esta manera, se observan dificultades importantes en la lectura de la información de la cual se vale la providencia para apoyar la conclusión que buscaba demostrar, i.e. que la asignación al empleador de cargas económicas por el despido de la trabajadora en estado de gravidez, basada en un fundamento distinto a la prevención de la discriminación, desestimula la contratación de mujeres y fomenta su *desempleo*. Por lo general, el argumento induce la información en términos de conclusiones sobre desempleo femenino, cuando no siempre la estadística proporciona información en ese sentido, sino respecto de tasas de participación de mujeres o sobre desempleo en general. Así mismo, se muestran representativos los resultados sobre desempleo, pese a que en verdad no tienen la significación que se afirma.

14. En este orden de ideas, considero que la posición de la mayoría de la Sala, con la supuesta finalidad de proteger, destruyó conscientemente una de las protecciones jurídicas más importantes que tenían las mujeres en el difícil camino hacia la igualdad de género en el acceso y permanencia en el empleo. Dejó absolutamente desamparadas a las trabajadoras que quedan embarazadas y no lo saben y a aquellas que, pese a saberlo, optan legítimamente por no divulgarlo. Aunque se encuentren en estado de embarazo, para la mayoría de la Sala Plena, es como si no lo estuvieran, pues ninguna protección constitucional les asistirá. Además, de forma por completo injustificada, la Sentencia ignoró el valor central que el Constituyente confirió a la maternidad y a la vida del que está por nacer, así como el derecho a la igualdad de los niños. Aún más grave, todo lo anterior, a partir de razonamientos con errores lógicos y del empleo de herramientas técnicas sin el debido rigor.

15. Considero, finalmente, que ninguna mujer merece vivir su maternidad con la convicción de que es un obstáculo para su desarrollo personal y profesional. Nos corresponde, contribuir a que se produzca un cambio profundo en la conciencia colectiva a partir del cual dejemos de invisibilizar las diferentes y sorprendentes facetas de la mujer, de manera que, finalmente, garanticemos su dignidad.

(...)

En el caso concreto, el juzgado, de conformidad con las reglas de la Corte Constitucional, respecto de la fuerza vinculante del precedente constitucional y que para el caso bajo estudio sería el acatamiento de la ratio decidendi de la sentencia SU 075 de 2018, debería denegar el amparo de los derechos invocados por la accionante, por cuanto el empleador no conocía su estado de embarazo.

Sin embargo considera que hoy más que nunca cobra fuerza la doctrina vertida en el salvamento de voto; en razón al momento histórico por el que atraviesa no solo Colombia sino la humanidad entera y; que en sociedades como la nuestra marcada por profundas desigualdades e inoperancia del estado respecto de la salvaguarda de los derechos fundamentales de los ciudadanos, en especial los más desprotegidos y vulnerables; con altos niveles de pobreza, de marginalidad, de desempleo; donde la pandemia provocada por el covid 19 ha profundizado esas diferencias y; en lo que respecta al mundo del trabajo ha aumentado el desempleo y llevando a la quiebra a muchos empleadores. Siendo la mujer, históricamente marginada, la que sufre en mayor medida las consecuencias de esta crisis.

Así que el aparato judicial no puede responder hoy, de la misma forma que respondió en el 2018, por cuanto drásticamente esta pandemia nos lleva a reconsiderar las reglas y a buscar unas nuevas que permitan en el campo laboral garantizar los derechos de los trabajadores, la supervivencia de las empresas, la armonía de las relaciones obrero patronales, la concertación entre el capital y el trabajo; todo dentro de un marco de solidaridad, equidad y justicia. Reglas que respondan a los problemas actuales y que nos permitan como sociedad superar la crisis y avanzar. Buscando proteger siempre al más vulnerable. Donde la solidaridad y el respeto por las garantías constitucionales sea prioridad del estado, sus instituciones, empresas y establecimientos públicos. No

hay que perder de vista el espíritu vivo de la Constitución, frente a los cambios sociales, políticos, económicos, sanitarios, ecológicos etc.

Ahora en lo que tiene que ver con la protección a la mujer en estado de embarazo y en periodo de lactancia, en este momento histórico urge su protección, acudiendo para ello al espíritu de la constitución, haciendo vivos sus principios, recordando que Colombia es un Estado social de derecho, fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la **solidaridad**. Retomando igualmente la jurisprudencia y la doctrina que abogaban por la estabilidad laboral reforzada y la protección a la maternidad. Y que enseñaba que en casos excepcionales y con características similares al que nos ocupa es dable ordenar la continuidad de la vinculación laboral.

En virtud de lo anterior, si bien es cierto en el caso concreto el FONDO ROTATORIO DE LA POLICIA NACIONAL, no conocía el estado de embarazo de la accionante, también lo es, que ella se desempeñó como operaria de máquina para confección de dotación, por más de un año, sin que exista prueba que haya desaparecido la labor que desempeñaba; es decir las causas que dieron origen a su vinculación; no está demostrado que la pandemia del Covid 19, haya golpeado de tal manera a la accionada, que la contratación de la señora ZHARIK LORENA ponga en peligro su sostenibilidad financiera. Por demás también se demostró que a la finalización del vínculo laboral, la accionante ya se encontraba en estado de embarazo sin que conociera tal situación, siendo imposible ponerlo en conocimiento del empleador. En consecuencia, en aplicación de los principios constitucionales mencionados y en razón a la estabilidad laboral reforzada de que gozan las mujeres en estado de embarazo y en periodo de lactancia; el principio de solidaridad que en época de crisis, en mayor medida le asiste al estado en cabeza de sus instituciones y establecimientos públicos, se tutelaran los derechos invocados por la accionante y se ordenará al FONDO ROTATORIO DE

LA POLICIA NACIONAL, que vincule a la señora ZHARIK LORENA AGUDELO MALDONADO en el cargo que desempeñaba o en otro de similares condiciones, para lo cual se le concederá un término de cinco (5) días contados a partir de la notificación de la presente providencia.

Respecto de la petición relacionada con el pago de salarios y prestaciones sociales causadas desde la terminación de su vinculación se negará. Por lo que la accionante si lo considera pertinente deberá acudir ante la jurisdicción competente.

Por último se desvinculara de este asunto a la CLINICA DEL OCCIDENTE y la E.P.S COMPENSAR, pues de lo acreditado es esta acción constitucional, no se observa que hayan incurrido en acción u omisión que hubiese vulnerado los derechos fundamentales invocados por la accionante.

Por lo expuesto, el JUZGADO VEINTINUEVE LABORAL DEL CIRCUITO DE BOGOTA, D.C., administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: TUTELAR los derechos fundamentales dignidad humana, trabajo, igualdad, seguridad social, mínimo vital, protección a la estabilidad laboral reforzada invocados por la señora ZHARIK LORENA AGUDELO MALDONADO identificada con la C.C. N. 1.004.846.256, contra el FONDO ROTATORIO DE LA POLICIA NACIONAL, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de la sentencia.

SEGUNDO: ORDENAR al FONDO ROTATORIO DE LA POLICIA NACIONAL, por intermedio de su Director y/o quien haga sus veces, para que dentro del término de cinco (05) días, contados a partir de la notificación de la presente providencia, vincule a la señora ZHARIK LORENA AGUDELO MALDONADO identificada con la C.C N. 1.004.846.256 en el cargo que venía desempeñando o a otro de similares condiciones.

TERCERO: NEGAR la petición de pagos de salarios y prestaciones sociales invocada por la accionante.

CUARTO: DESVINCULAR a la CLINICA DEL OCCIDENTE y a la EPS COMPENSAR, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de la sentencia.

QUINTO. NOTIFÍQUESE a las partes de la presente determinación. Indicándoles que contra la presente providencia procede el recurso de IMPUGNACIÓN, el cual debe ser interpuesto dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación. Lorenaagudelo1231@gmail.com
notificaciones.judiciales@forpo.gov.co;
defensajudicial@subredsuoccidente.gov.co;
compensarepsjuridica@compensarsalud.com.

SEXTO: En caso de no ser impugnada, **REMÍTASE** el expediente a la H. CORTE CONSTITUCIONAL para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

La Juez,

NANCY MIREYA QUINTERO ENCISO