

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**  
**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**JUZGADO CUARENTA Y CINCO CIVIL DEL CIRCUITO**

**Bogotá D.C., quince (15) de octubre de dos mil veinte (2020)**

Referencia: **ACCIÓN DE TUTELA No. 2020 – 00698 01**  
Accionante: **DEISY CATERINE MERCHAN ESTEBAN**  
Accionada: **ACCIONES Y SERVICIOS DE TELEMARKETING – AST**

Procede el despacho a resolver la impugnación presentada por la accionante en contra del fallo de tutela proferido el 15 de septiembre de la anualidad en curso por el Juzgado Catorce de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de esta ciudad, dentro de la acción de tutela de la referencia y previo el estudio de los siguientes,

**I. ANTECEDENTES**

En síntesis, adujo la accionante haber laborado para la empresa accionada desde el 16 de septiembre de 2019, con un contrato a término fijo por 3 meses, en el cargo de Técnico de Formación, cuyo desarrollo fue óptimo; que el 4 de junio siguiente se le notificó la terminación de dicho vínculo; que el 10 de junio le fueron bloqueados los accesos al correo corporativo y de ingreso a la compañía, lo que considera inexplicable pues la terminación ocurriría desde el 15 de junio siguiente.

Explicó que el 23 de julio de este año solicitó un certificado laboral a la empresa, que le contestó, al día siguiente, que desde el 16 de junio se le habían enviado todos los documentos al correo corporativo, sin tener en cuenta que para la fecha ya se los habían deshabilitado. Añadió que solo hasta entonces supo sobre los exámenes de egreso que se le practican a todos los trabajadores, de manera que no tuvo oportunidad de practicárselos.

Narró que desde el 6 de mayo de este año tuvo cita médica en la que le ordenaron la práctica de una ecografía transvaginal, que solo pudo practicarse

hasta el 12 de agosto pues no le agendaban la cita respectiva; en dicha práctica, le informaron que tenía 12 semanas de embarazo. Ante esa situación, solicitó a la accionada el reintegro laboral, lo que le fue denegado, razón por la que se halla desprotegida pese a su estado, añadiendo que no recibe subsidio alguno por parte del estado.

Por lo anterior, solicitó el amparo de sus derechos a la vida, a la seguridad social y al trabajo, ordenando a la accionada su reintegro, con todas las prestaciones sociales pertinentes y el pago de lo que ha dejado de percibir.

## **II. ACTUACIÓN SURTIDA**

1. Sometida al reparto la presente acción constitucional le correspondió su conocimiento al Juzgado Catorce de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de esta ciudad, que la admitió y solicitó concepto al Ministerio del Trabajo sobre los hechos ocurridos.

2. La accionada se opuso a la acción instaurada, argumentando que efectivamente tuvo contrato laboral a término fijo de 3 meses con la actora pero que desde el 30 de abril le informó sobre el vencimiento del término mediante correo electrónico que no contestó, por lo que posteriormente se le solicitó el recibido, de lo que dio cuenta hasta junio. Indicó que es cierto que desde el 10 de junio se le bloqueó el correo institucional y que el contrato terminó el 15 siguiente. Añadió que el 24 de julio se le remitieron a la actora certificación laboral, paz y salvo y la orden para los exámenes médicos de egreso, pero, por error humano, se enviaron al correo que se le había bloqueado, explicando que, sin embargo, no por ello perdió la oportunidad de realizarse los exámenes, pues contó con ese término desde cuando efectivamente recibió la documentación, sin que haya concurrido.

## **III. LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Mediante fallo calendarado 15 de septiembre de la anualidad que avanza, se profirió decisión de fondo en este asunto mediante la cual el Juzgado de primer grado denegó improcedente el amparo constitucional deprecado, luego

de citar jurisprudencia constitucional que determina los requisitos para amparar el derecho a la estabilidad reforzada de la mujer embarazada y destacar que es necesario que el empleador conozca de tal estado, lo que en el presente evento, dedujo, no ocurrió pues ni siquiera la propia actora tenía tal conocimiento.

#### **IV. FUNDAMENTOS DE LA IMPUGNACIÓN**

Inconforme con la decisión de primer grado, la accionante oportunamente formuló impugnación, en la que alega que dicho fallo desconoce que ella expuso en el libelo de tutela que en vigencia del contrato laboral estuvo solicitando la cita médica, desde el 6 de marzo de este año, pero que debido a la pandemia solo le asignaron la cita para mayo siguiente, al igual que luego de muchos intentos solo se le programó cita para la ecografía hasta el 12 de agosto.

Cuestionó además que la accionada adujera que por error remitió la orden de exámenes de egreso a un correo al que ella ya no tenía acceso, pues ello no puede ser excusa para obviar los derechos irrenunciables de los trabajadores; censuró también que solo hasta el 4 de junio conoció de la cancelación de su contrato de trabajo.

#### **V. CONSIDERACIONES**

1. Mediante la carta constitucional de 1991, se determinó que la organización del Estado colombiano debía realizarse conforme a los principios de un Estado de Derecho, lo que implica que cada uno de las instituciones que lo componen deben estar sujetas a una serie de reglas procesales, que se encargan de crear y perfeccionar todo el ordenamiento jurídico; de esta manera se limita y controla el poder estatal con el fin de que los derechos de las asociados se protejan y puedan realizarse, dejando de ser imperativos categóricos para tomar vida en las relaciones materiales de la comunidad.

Una de las características fundamentales del Estado de Derecho, es que las actuaciones y procedimientos regulados deben sujetarse a lo dispuesto en los postulados legales.

Estos principios y derechos constitucionales irradian a todo el ordenamiento jurídico su espíritu garantista, que busca como fin último la protección y realización del individuo en el marco del Estado al que se encuentra asociado.

Uno de los mecanismos destinados a buscar la materialización de los principios que componen el Estado de Derecho es la Acción de Tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Nacional, como el instrumento idóneo para que toda persona logre la garantía y protección de sus derechos fundamentales cuando estos hayan sido vulnerados o sean amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de un particular.

Por su parte el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991, reglamentario del artículo 86 de la Constitución Nacional, establece que el fallo que se dicte por el Juzgado que adelantó el conocimiento de una Tutela, puede ser impugnado ante el superior por el Defensor del Pueblo, el solicitante, la autoridad pública o el representante del órgano correspondiente, lo anterior sin perjuicio de su cumplimiento inmediato.

2. De cara a los argumentos planteados en la impugnación y su contraste con el fallo de primera instancia apelado, el Juzgado evidencia que no es acogida la tesis invocada por la apelante, por las razones que a continuación se esgrimen:

2.1. Ninguna duda hay sobre la estabilidad laboral reforzada que tienen las mujeres en embarazo, según la cual deben permanecer en el empleo mientras perdure ese estado y durante la lactancia posterior; ha dicho así la Corte Constitucional: *“[...] 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. Por ello, los distintos instrumentos internacionales han sido claros en señalar que no es posible una verdadera igualdad entre sexos, si no*

existe una protección reforzada a la estabilidad laboral de la mujer embarazada.<sup>1</sup>”.

**“La mujer embarazada o lactante es un sujeto de especial protección constitucional, por lo que cuenta con una estabilidad laboral reforzada, en consecuencia, la protección de sus derechos por vía de tutela solo debe cumplir en esencia dos requisitos: “a) la existencia de una relación laboral o de prestación de servicios y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación”<sup>2</sup>.**(resaltado fuera del texto).

2.2. Tampoco hay duda que, como se reconoció en el fallo de primera instancia, para que proceda el amparo por vía de tutela a la mujer que, encontrándose en embarazo, se le termina por su empleador el contrato laboral, se requiere que el empleador conozca o debiera conocer de su gravidez; de otro modo, no podría deducirse que hubo un tratamiento discriminatorio –que es en gran medida la razón de ser de la estabilidad laboral reconocida por esta causa– por parte del empleador.

Además, es claro en este asunto que el empleador no conoció de la gravidez de la actora antes de la terminación del vínculo contractual, pues ni siquiera ella misma sabía de su estado, lo que no está en discusión en esta instancia.

2.3. La crítica que erige la actora, por un lado, que no se tuvo en cuenta que ella solicitó la cita médica desde antes de que terminara su contrato, pero que por razón de las vicisitudes de la pandemia por la que se atraviesa, tal asignación tardó, así como también tardó la programación de la ecografía que le fue prescrita, circunstancias que, menos aún, le son oponibles a la empresa accionada, en tanto que no fueron por su acción ni omisión, sino de la entidad de salud a la que estuviera afiliada la accionante y, por ende, tampoco desde esta arista podría concluirse un indebido actuar del empleador ni, menos aún,

---

1 Sentencia C-470 de 1997 (MP. Alejandro Martínez Caballero)

2 Sentencia SU-070 de 2013, Corte Constitucional.

que la terminación del contrato de trabajo a término fijo por vencimiento del plazo ocurrió en discriminación por su estado de embarazo.

2.4. Lo tocante con las recriminaciones de que se violan sus derechos laborales porque conoció tardíamente los documentos posteriores a la terminación del contrato, como la culminación misma, dígame de entrada, son temas que de ser el caso podría cuestionar ante la jurisdicción ordinaria laboral, pero no por esta vía pues, en sí mismos no entrañan un reproche constitucional, dado que no guardan precisa relación con la estabilidad laboral que se reclama de fondo, en la medida en que solo se refuta el tiempo en que se conocieron tales decisiones, pero no las decisiones mismas, a lo que se añade que estas circunstancias en sí mismas tampoco implican, *per se*, la renuncia de los derechos laborales.

2.5. Diferente es que se cuestione la falta misma de la práctica de los exámenes de egreso que como trabajadora le asiste bajo el argumento que, de habérselos practicado, podía el empleador –y ella misma-, haber conocido el estado de embarazo y ello quizás haber podido conllevar a que se le reconociera la estabilidad laboral reforzada; sin embargo, debe decirse al respecto que ni siquiera ese posible escenario ha sido amparado por la jurisprudencia constitucional, que obliga acatar a esta sede judicial, al margen de que pudiera considerarse que esa omisión patronal derivó el desconocimiento del embarazo por parte del empleador que ha impedido el amparo del derecho.

Ciertamente, dentro de los casos analizados por la Corte Constitucional en la sentencia de unificación SU-075 de 2018 que fijó varias reglas para el amparo del fuero por maternidad, descritas en el fallo de primera instancia, uno en particular cuestionaba, precisamente, que a la gestante no se le practicaron los exámenes médicos de egreso, con los cuales se hubiera podido tener conocimiento de su estado de embarazo por parte del empleador; empero, al respecto, la Corte Constitucional determinó que, en todo caso, la falta de conocimiento de la gravidez por parte del empleador impedía la concesión del amparo invocado. Dijo así la Corte Constitucional sobre ese caso en particular:

“163. Ángela Sorany Salazar Urrea suscribió un contrato laboral a término indefinido con Almacenes Éxito S.A. desde el 2 de octubre de 2015, para desempeñarse como cajera del almacén Súper Inter Castilla, en la ciudad de Pereira. Tanto la accionante como la entidad accionada coincidieron en que la relación laboral finalizó el 19 de julio de 2017, como resultado de un proceso disciplinario.

No obstante, la tutelante sostuvo que el 10 de agosto de 2017 se practicó una ecografía, la cual determinó la existencia de un embarazo de seis semanas de edad gestacional. Por ende, el 15 de agosto de 2017 presentó una petición a la sociedad mercantil demandada, en la cual informó su estado de gravidez y solicitó su reintegro a su antiguo cargo.

164. A partir de la regla jurisprudencial establecida en la presente decisión, en los contratos de trabajo a término indefinido, cuando el empleador **no conoce** acerca del estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, **no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada**.

Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación, ni que reintegre a la trabajadora desvinculada ni que pague la licencia de maternidad. Sin perjuicio de lo anterior, con el monto correspondiente a su liquidación, la trabajadora podrá realizar las cotizaciones respectivas, de manera independiente, hasta obtener su derecho a la licencia de maternidad.

Así mismo, podrá contar con la protección derivada del subsidio alimentario que otorga el ICBF a las mujeres gestantes y lactantes y afiliarse al Régimen Subsidiado en salud. Por otro lado, para la eventual discusión sobre la configuración de la justa causa, se debe acudir ante el juez ordinario laboral.

165. En razón de lo anterior, en la medida en que la propia accionante ha reconocido que para el momento en que fue desvinculada laboralmente de la empresa accionada **ella misma no conocía de su estado de embarazo**, y su desvinculación se fundamentó en un proceso disciplinario, es evidente que el despido no tuvo un fundamento discriminatorio, por lo cual la conducta del empleador fue legítima en el asunto objeto de estudio.

Además, la Sala advierte que entre el momento de la terminación del contrato laboral por despido con justa causa (19 de julio de 2017) y el momento en el cual la accionante informó de su estado de gravidez (15 de agosto de 2017) transcurrió casi un mes.

Por último, en caso de que la actora considere que existió alguna irregularidad en el proceso disciplinario que culminó con su desvinculación laboral, puede acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral para debatir en dicha sede judicial la legalidad de su despido. Por todo lo anterior, la Sala Plena **confirmará** la sentencia de segunda instancia en cuanto negó el amparo impetrado, por los motivos expuestos en la presente providencia.”

Queda en claro de lo anterior que tampoco ese argumento tiene la aptitud para conceder el amparo solicitado por vía de tutela, muy a pesar de la salvaguarda especial que ostenta las mujeres en estado de embarazo y los que están por nacer en el sistema laboral, pues, según las reglas jurisprudenciales descritas en este fallo y en el impugnado, es infranqueable el conocimiento que

de esa situación tenga el empleador **previamente** a la determinación de concluir, por cualquier motivo, el vínculo laboral.

3. Es por lo anterior que el Juzgado no encuentra yerro en la decisión apelada que, entonces, habrá de confirmarse.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Cuarenta y Cinco Civil del Circuito de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

#### **IV. RESUELVE:**

PRIMERO: **CONFIRMAR** el fallo de primera instancia, proferido por el Juzgado Catorce de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá, el día 15 de septiembre de 2020.

SEGUNDO: **NOTIFICAR** esta decisión por el medio más expedito a las partes y al Juez Constitucional de primera instancia. Déjese la constancia de rigor.

TERCERO: **ENVIAR** el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión. Déjense las constancias pertinentes.

Notifíquese y cúmplase,

  
**GLORIA CECILIA RAMOS MURCIA**  
Jueza