



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

Bogotá D.C., 17 de febrero de 2021

Radicado: 110014003031-2021-00097-00

Se resuelve la tutela de **Yalexí Patricia Villarreal Vergara** contra **Uniaseo Nacional SAS**, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la seguridad social y trabajo.

Antecedentes

1. La accionante busca que la reintegren a su puesto de trabajo, junto con el pago de salarios, aportes a seguridad social en mora e indemnización por su despido.

Para ello explicó que el 3 de noviembre de 2020 ingresó a trabajar con sociedad accionada en el cargo de servicios generales y fue despedida sin justa causa el 21 de enero de este año, aun cuando se encontraba en estado de embarazo, según la prueba que se realizó en el Laboratorio Carolina Enciso M.

2. La accionada señaló que no vulneró los derechos fundamentales pues nunca despidió a la accionante, pues la desvinculación se dio en razón a la carta de renuncia que presentó la trabajadora de forma libre y voluntaria, circunstancia que aconteció sin tener conocimiento de su estado de embarazo.

3. Carolina Enciso Martínez en su condición de propietaria del establecimiento de comercio "Laboratorio Clínico Carolina Enciso Martínez", allegó copia de la prueba de embarazo practicada a la demandante.

CONSIDERACIONES

Es competente el Despacho para dirimir esta acción de tutela según lo dispuesto en el artículo 86 de la Constitución Política, el Decreto 2591 de 1991 y el Decreto 1983 del año 2017, en orden a lo cual se recuerda que este mecanismo permite a toda persona reclamar ante los jueces la protección inmediata de los derechos fundamentales cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad, o un particular en los casos previstos en la Ley¹.

El fondo de la controversia se relaciona con la discusión de derechos laborales, los que por vía de principio cuentan con mecanismos de protección en la justicia ordinaria, pero sobre los cuales se ha admitido la viabilidad excepcional y residual de la tutela, cuando dichos

¹ De conformidad a lo normado en el numeral 4º del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, es procedente acudir a este mecanismo constitucional al tenor literal de la norma en cita "Cuando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada quien controle efectivamente o fuere beneficiario real de la situación que motivo la acción, siempre y cuando el solicitante tenga una relación de subordinación o indefensión con tal organización".



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

instrumentos jurídicos no sean idóneos en el caso concreto o pueda ocasionarse un perjuicio irremediable².

Igualmente, en la jurisprudencia de la Corte Constitucional, se han determinado algunas categorías de personas que, por su posible estado de vulnerabilidad, son calificados como sujetos de especial protección constitucional; entre ellos podemos mencionar: personas de la tercera edad, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, los niños y personas en condiciones de debilidad manifiesta por incapacidad.

En cuanto al tema de la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de gravidez, se ha precisado que *“la protección del fuero de maternidad es pertinente cuando se evidencian los siguientes tres requisitos: (i) la existencia de una relación laboral o de prestación de servicios. (ii) que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de la relación laboral o de prestación de servicios. Y (iii) que el empleador, al momento del despido, tenía conocimiento del estado de embarazo, y no solicitó la autorización previa del inspector del trabajo.”*³.

Del conocimiento sobre el estado de embarazo por parte del empleador la Alta Corporación Constitucional sostuvo que *“...si el empleador tuvo noticia del embarazo con anterioridad a la desvinculación, ello origina una ‘protección integral y completa, pues se asume que el despido se basó en el embarazo y, por ende, en un factor de discriminación en razón del sexo’. En contraste, la ausencia de conocimiento da lugar a una ‘protección más débil, basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido’. (...) Adicionalmente, la jurisprudencia de la Corte ha destacado que el conocimiento del empleador del embarazo de la trabajadora, no reviste de mayores formalidades, ya que puede darse por medio de la notificación directa y escrita, por la configuración de un hecho notorio o por la noticia verbal de un tercero.*

Así, este Tribunal ha determinado que existen circunstancias en las cuales se entiende que el empleador conocía del estado de gravidez de una trabajadora. Por ejemplo, ha estimado que el embarazo configura un hecho notorio cuando: (i) son evidentes los cambios físicos de la mujer que le permiten al empleador inferir su estado (a partir del quinto mes de gestación); (ii) se solicitan permisos o incapacidades laborales con ocasión del embarazo; (iii) el embarazo es de conocimiento público entre los compañeros de trabajo; entre otros.(...) **Igualmente, esta Corporación ha concluido que el empleador tenía conocimiento del embarazo ‘cuando las circunstancias que rodearon el despido y las conductas asumidas por el empleador permiten deducirlo’.** (...)En tal sentido, ha planteado que las formas para inferir el conocimiento del estado de embarazo tienen carácter indicativo y no taxativo y que los jueces de tutela deben analizar las circunstancias propias de cada caso concreto para determinar si el

² La “acción de tutela no ha sido diseñada como un medio judicial alternativo, ni tampoco adicional o complementario a los estatuidos legalmente para la defensa de los derechos en general. No se trata de una institución procesal que tienda a reemplazar los procesos ordinarios o especiales y, menos aún, a desconocer los mecanismos dispuestos al interior de estos procesos para controvertir las decisiones que se adopten...” (sentencia T-094 de 2013).

³ Sentencia T – 438 de 2020.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

*empleador tuvo noticia de la condición de gestante de la trabajadora.(...) Por consiguiente, los jueces deben valorar las posibles evidencias de que el empleador tuvo noticia del estado de gravidez de la trabajadora en el marco del principio de libertad probatoria. **De este modo, es indispensable señalar que no existe una tarifa legal para demostrar que el empleador conocía del estado de embarazo de la trabajadora y se deben evaluar, a partir de la sana crítica, todas las pruebas que se aporten al proceso, entre las cuales pueden enunciarse las testimoniales, documentales, indicios e inferencias, entre otros.** (...) En conclusión, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas no depende del momento en el cual el empleador tuvo conocimiento del estado de gravidez, pues el fuero de maternidad se desprende de la especial protección constitucional que recae sobre las trabajadoras. Sin embargo, dicha notificación es relevante para establecer el alcance de las medidas que los jueces constitucionales pueden otorgar en estos casos...”⁴ (subrayó y destacó el Despacho).*

Descendiendo al **caso particular** corresponde determinar si existe vulneración al derecho fundamental de la actora, en orden a lo cual se tiene por demostrado que:

- a) La accionante prestaba sus servicios laborales a favor de Uniaseo Nacional SAS*
- b) La tutelante presentó carta de renuncia el 22 de enero de 2021*
- c) El 22 de enero de 2021 la señora Yalexí Patricia Villarreal Vergara se practicó prueba de embarazo con resultado positivo.*

De los medios de prueba aportados sería del caso negar el amparo de los derechos fundamentales de la tutelante, en atención a la renuncia que presentó ante su empleador donde indicó que trabajaría hasta el día 21 de enero de 2021, fecha en la que no tenía conocimiento de su embarazo, además que la dimisión se justificó en *motivos únicamente personales*, no obstante, comoquiera que *“cuando se alegue la renuncia como modo de terminación, es labor del juez de tutela evaluar la espontaneidad con que ella se produjo, la oportunidad de su retractación para determinar su oponibilidad al empleador y lo referente a la aceptación de una y otra decisión del trabajador por el empleador. Con base en lo anterior, se tiene que, en materia de estabilidad laboral reforzada, cuando la dimisión es espontánea, libre de coacción y producto de la voluntad, la acción de tutela resulta improcedente en virtud del principio de subsidiariedad. El juzgador constitucional deberá conocer del asunto siempre que el actor logre demostrar en sede del amparo que la renuncia además de haber sido presionada por el empleador, es decir, que se produjo un despido indirecto, le produce un perjuicio irremediable. En tal sentido, corresponderá al juez constitucional evaluar si el despido indirecto que se alega como forma de terminación del contrato de trabajo, causa una grave lesión a los derechos fundamentales de la persona que invoca la protección...”⁵.*

Sin embargo, llama la atención la cercanía de tiempos entre la renuncia y la toma de la prueba de embarazo, no permite concluir que la renuncia surgió de una libre manifestación

⁴ SU-075 de 2018.

⁵ Sentencias T-674 de 2014 y T-064 de 2017.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

de voluntad, máxime teniendo en cuenta, el ruego que hace la demandante para que se protejan sus derechos fundamentales a través del mecanismo constitucional en estudio.

De igual modo, la carta de renuncia presentada por la trabajadora y la prueba de embarazo con resultado positivo ambas de fecha 22 de marzo del año 2021 configuran para el Despacho un indicio⁶ que permite concluir, que contrario a lo esbozado por Uniaseo Nacional SAS sí tuvo conocimiento del estado de gravidez de su funcionaria, aun así, dio paso a su desvinculación laboral, razón por la que en el caso de estudio se concederá una protección completa. Cabe destacar, sí bien el material probatorio es reducido, y el tiempo para recolectar un mayor acervo se encuentra limitado, en atención a que debe fallarse de fondo el asunto en un término no superior a diez (10) días posterior a la presentación de la tutela, lo cierto es que se encuentra en riesgo derechos de raigambre constitucional no solo de la madre gestante, sino también de su hijo por nacer, por lo tanto, corresponde al juez de tutela velar porque estas prerrogativas no se vean afectadas, sin perjuicio a que en juicio laboral se demuestre lo contrario.

Ahora, dado que se desconoce el núcleo familiar de la accionante, y que no se extrae la información de los documentos obrantes en el expediente de que exista una red de apoyo familiar que brinde ayuda personal y económica al accionante mientras se surte el proceso ordinario laboral, no habrá de concederse la protección en forma definitiva, sino como mecanismo transitorio en los términos del artículo 8 del Decreto 2591 de 1991, hasta la terminación de su periodo de lactancia. Cabe precisar no se dispondrán cuatro (4) meses posteriores al presente fallo, atendiendo que, ante el estado de gravidez de la tutelante, la protección constitucional debe garantizarse en este caso durante un término razonable y que corresponda a la situación del caso, so pena poner en riesgo sus derechos constitucionales.

En suma, como el mecanismo ordinario resulta ineficaz para garantizar el amparo de los derechos fundamentales de la accionante, teniendo en cuenta su embarazo y demostrado que la accionada incumplió con su obligación como empleador, al no utilizar el trámite debido para la terminación de la relación laboral, se ordenará a Uniaseo Nacional S.A.S., a través de su Representante Legal y/o quien haga sus veces, reintegrar a la señora Yalaxi Patricia Villarreal Vergara a sus labores, de manera transitoria mientras se surte la discusión ante la Justicia laboral sobre la validez del despido y el reintegro definitivo, hasta que se haga el trámite ante la autoridad competente para obtener el permiso que corresponde o termine su periodo de lactancia. En lo que atañe al reconocimiento de la indemnización correspondiente a 180 días de salario, por salirse de la órbita constitucional y tratarse de prestaciones de tipo netamente económico, la parte accionante deberá impetrar las acciones que considere necesarias ante la jurisdicción laboral ordinaria.

⁶ Sentencia T-097 de 1994 “...[u]n indicio es un hecho material que permite mostrar otro o que sirve para formular una conjetura; es un punto de partida para construir una prueba, pero aisladamente no sustituye a la prueba misma. Su característica relacional impide que sea tratado como hecho puro bajo la lógica formal-silogística. El indicio es siempre incompleto y, por lo tanto, debe permanecer como elemento de interpretación y ponderación de otras circunstancias, no como una verdad o como un axioma independiente...”



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

Decisión

En mérito de lo expuesto, el **Juzgado Treinta y Uno Civil Municipal de Bogotá, D.C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE:**

Primero: Conceder como mecanismo transitorio la acción de tutela instaurada por Yalexí Patricia Villarreal Vergara, de acuerdo con las consideraciones realizadas en precedencia.

Segundo: Ordenar al Representante Legal de Uniaseo Nacional S.A.S. y/o a quien haga sus veces, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo proceda a:

2.1. Reintegrar sin solución de continuidad a Yalexí Patricia Villarreal Vergara al cargo que desempeñaba o a uno de superior jerarquía y bajo la misma modalidad contractual, hasta tanto obtenga el permiso necesario para la terminación laboral por la autoridad pertinente, se defina su situación en la justicia laboral sobre el reintegro definitivo o finalice el periodo de lactancia de la tutelante.

2.2. Cancelar los salarios que se hayan causado en el periodo transcurrido entre el momento despido y el momento en que se haga efectivo el reintegro, descontando aquellos que hayan sido sufragados en la liquidación.

2.3. Sufragar los aportes que actualmente se adeuden al Sistema de Seguridad Social.

Tercero: Requerir a la accionante para que acuda a la Jurisdicción Ordinaria Laboral para ejercer las acciones legales pertinentes, se precisa que el día siguiente al de la finalización del periodo de lactancia del embarazo, cesaran los efectos de esta sentencia. -art. 8 Decreto 2591 de 1991.

Cuarto: Negar el reconocimiento de la indemnización correspondiente a 180 días de salario, por las razones expuestas.

Quinto: Notificar esta decisión por el medio más expedito a las partes -artículo 16 del Decreto 2591 de 1991-, y en caso de no impugnarse, remitir el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Sexto: Advertir a la tutelada el cumplimiento del fallo es perentorio, so pena de las sanciones previstas en el art. 52 del Decreto 2591 de 1991.

Séptimo: Una vez cumplido lo anterior, secretaría proceda a su respectivo **archivo**.

Notifíquese

Firmado Por:



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**

**ANGELA MARIA MOLINA PALACIO
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 031 CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**

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

Código de verificación:

36fb01850ec89d1087cf07b300ea66947af5dfc387c2cb6421232bdda651440f

Documento generado en 17/02/2021 09:37:36 AM

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