



***Rama Judicial del Poder Público***  
***Juzgado Ochenta y Cuatro Civil Municipal de Bogotá D. C.***  
Transformado transitoriamente en  
**Juzgado 66 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá D. C.**

Bogotá D.C., veinticuatro (24) de julio de dos mil veinte (2020)

Radicación: 11001-41-89-066-2020-00468-00  
Accionante: Angie Tatiana Castro Doctor  
Accionada: Danovo LTDA  
Trámite: Acción de Tutela.

Procede el despacho a resolver la acción de tutela que Angie Tatiana Castro Doctor promovió contra Danovo Ltda., trámite al que se ordenó vincular a EPS Famisanar y a los Ministerios de Trabajo y al de Salud y Seguridad Social.

**I. Antecedentes**

a. La Pretensión

La accionante solicitó el amparo de sus derechos fundamentales, los cuales estima vulnerados por la accionada, quien, según su afirmación, terminó su relación laboral sin tener en cuenta que se encontraba en estado de embarazo.

b. Hechos que anteceden a la acción de tutela

El 4 de marzo de 2019, a través de contrato escrito a término fijo -tres meses- Danovo Ltda. vinculó laboralmente a la accionante para que ejerciera en sus dependencias como “*analista de laboratorio*”. [Folio 112]

EL 17 de enero de los cursantes, la empleadora le notificó a la accionante que el contrato suscrito no sería prorrogado, razón por la cual finalizaría el “*03 de Marzo del año 2020 por expiración del plazo fijo pactado*”

En la fecha indicada se materializó la desvinculación laboral, y al paso de lo anterior, según se desprende del documento visto a folio 120, se le entregó a la promotora del amparo la liquidación de las prestaciones sociales que ello generaba.

En la misma data la accionante fue sometida a valoración médica, la que según se desprende del folio 131, fue ordenada por la entidad accionada.

El 22 de mayo de 2020, la Angie Tatiana presentó solicitud a Danovo Ltda. para que se aclarara lo relacionado con la terminación de la relación laboral, pues según afirmó, para la fecha en que fue desvinculada se encontraba en estado de embarazo. Afirmó que *“para el día en que no [le] fue extendido el contrato [...] contaba con dos 2 meses de embarazo”*. Relató que la enviaron a sus vacaciones y que le informaron sobre la no renovación con tres meses de anticipación, lo que, en su criterio, no es permitido por las normas laborales. [Folio 141]

EL 29 de mayo siguiente la entidad accionada emitió pronunciamiento al respecto, indicándole a la ex trabajadora que la contratación entre ellas celebrada fue a término fijo, teniendo como fecha de inició el 5 de marzo de 2019 y, ante la no prórroga, su finalización ocurrió el 3 de marzo de los cursantes. Le aclaró que durante la vigencia de la relación no se informó sobre el estado de gestación, y que la entidad determinó la improcedencia de no prorrogar la relación contractual, debido a su bajo desempeño laboral. Entre otras cosas, afirmó que la empresa había cumplido con las obligaciones a su cargo, que el embarazo invocado, además de no ser un hecho notorio, no fue informado por la trabajadora sino trascurridos dos meses después de que operó su retiro, aclarando que tal situación ni siquiera fue puesta en conocimiento al realizarse el examen de egreso de la entidad.

Con fundamento en lo anterior, concluyó que no estaba en la obligación de prorrogar o renovar el contrato laboral.

La promotora acude al amparo constitucional, al estimar que sus derechos fundamentales han sido vulnerados, pues afirma que en vista de que se encuentra embarazada, no era posible que su despido se materializara.

### c. Trámite Procesal

Mediante auto de 9 de julio de 2020 se admitió la acción de tutela y se ordenó notificar a la accionada y a las entidades vinculadas para que ejercieran su derecho de defensa y contradicción.

#### Respuesta de las entidades convocadas.

1.1. Danovo LTDA, entidad accionada informó que el 4 de marzo de 2019 contrató laboralmente a la accionante, y el 17 de enero de los cursantes le informó que su contrato no sería prolongado, de tal manera

que la finalización del mismo se materializaría el 3 de marzo siguiente. Afirmó que la no renovación del contrato tuvo lugar en el bajo desempeño laboral de la trabajadora, decisión que de ningún modo se vio influenciada por su "presunto" estado de gravidez.

Indicó que la accionante no le informó sobre ese aspecto, a pesar de que tuvo la oportunidad de manifestarlo no solo en el momento en que se le entregó la carta de despido, sino, además, en la fecha en que la terminación del vínculo se materializó, en aquella en que reclamó la liquidación de sus prestaciones sociales, o cuando se le realizó el examen de egreso. Recalcó que en estas últimas oportunidades la accionante guardó silencio al respecto y, por el contrario, procedió a reclamar el valor de su liquidación.

Indicó que solo se enteró del estado de gestación, con la petición que la extrabajadora le presentó el 18 de mayo, fecha para la cual, los efectos de la desvinculación se habían materializado.

1.2. Famisanar EPS manifestó que carece de legitimación en la causa por pasiva, toda vez que no tiene ningún tipo de vinculación laboral con la accionante. En todo caso, informó que, verificada su base de datos, encontró que la promotora del amparo esta "ACTIVA con activaciones especial "ACTIVO MADRE GESTANTE" en calidad de cotizante dependiente, con fecha de afiliación en el último tramo del 21 de mayo de 2020, teniendo en cuenta que presentó reintegro laboral el 21 de abril de 2020 con la empresa ASESORES PARA LA SALUD Y PENSIONES EN COLOMBIA SAS (...) sin embargo, este empleador a la fecha no ha realizado ningún aporte por la señora en comento". [Folio 41]

1.3. Por último, frente a la presente acción de tutela, tanto el Ministerio de Salud y Protección Social, como el Ministerio de Trabajo, alegaron falta de legitimación en la causa por pasiva toda vez que no tienen vínculo laboral con la accionante, y la petición que aquella dijo haber formulado, fue radicada ante Danovo Ltda. [Folio 52 y 64].

## **II. Consideraciones**

1. La acción de tutela se ha consagrado como un mecanismo preferente y sumario al que puede acudir toda persona por sí misma o por quien actúe en su nombre, para la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública, siempre que, haya agotado todos los mecanismos ordinarios de protección que hubiese tenido a su alcance, no disponga, a la formulación de la solicitud excepcional, de otro mecanismo de defensa judicial, y no se invoque como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

En este orden, la tutela solo procede cuando el afectado no cuente con otro mecanismo de defensa judicial de sus prerrogativas fundamentales, o si aun existiendo, se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

2. En el presente caso, la promotora del amparo considera quebrantados sus derechos fundamentales con ocasión de la terminación del vínculo laboral que sostenía con Danovo Ltda., el que según su afirmación se produjo sin tenerse en cuenta que para dicha fecha se encontraba en embarazo.

Frente a tales acusaciones, el empleador manifestó que no tenía conocimiento del estado de gravidez de la promotora del amparo. Indicó que aquella nunca le informó sobre dicha situación, y además de ello, para la fecha en que se materializó el despido la apariencia física de la tutelante no había cambiado, razón por la que no puede hablarse de un hecho notorio, siendo entonces necesario que aquella le informara de manera oportuna sobre su estado gestante, lo que insiste, nunca ocurrió.

3. Ahora bien, previo a resolver lo que en derecho corresponda, necesario es recordar que la protección laboral de la mujer gestante ha sido ampliamente desarrollada por la jurisprudencia constitucional y, en resumen, se edifica en cuatro fundamentos: (i) el derecho de las mujeres a recibir una especial protección durante la maternidad; (ii) la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito laboral; (iii) la protección del derecho fundamental al mínimo vital y a la vida y (iv) la relevancia de la familia en el orden constitucional.

Tales fundamentos, tienen como fin primordial otorgar salvaguardas especiales a la reciente o futura madre, quien en virtud de los compromisos naturales que otorga la maternidad, está en la imposibilidad fáctica de cumplir sus labores cotidianas en los meses siguientes al parto. Al respecto, explicó la Corte Constitucional, que tales prerrogativas y/o amparos especiales buscan materializar el derecho a la igualdad de quienes son gestantes o están en periodo de lactancia, pues se ha establecido que la capacidad especial que la naturaleza otorga a las mujeres, ha sido tergiversada por los empleadores, quienes en lugar de enaltecer dicha situación, la han usado como criterio de discriminación en su contra, pues invocando supuestos traumatismos en la producción de las empresas y aumentos desequilibrantes en los costos de sus nóminas, se abstienen de contratar mujeres por la gran posibilidad que tienen de quedar embarazadas.

Ahora bien, los fundamentos antes mencionados fueron recopilados recientemente por la Corte Constitucional en sentencia SU-075 de 2018, a

través de la cual, en resumen y para lo que interesa a este trámite, se reiteró la imposibilidad que, en principio, tienen los empleadores de terminar el vínculo laboral con una mujer que se encuentre, bien sea en estado de embarazo o en periodo de lactancia, pues ambos lapsos son cobijados por el fuero de maternidad.

No obstante, lo anterior, en dicho proveído, el alto tribunal estimó la necesidad de fijar nuevos criterios para establecer hasta dónde puede llegar la protección constitucional que se otorgue con ocasión de una acción de estas características, pues indicó que el amplio margen de protección que se había trazado con la jurisprudencia anteriormente emitida, en lugar de propiciar la no discriminación de las mujeres, la había aumentado de manera significativa, pues las tasas de vinculación laboral de aquellas se había reducido en una gran proporción.

De esa manera, advirtió que establecida la procedencia de la acción de tutela, por la satisfacción de los requisitos de inmediatez y subsidiariedad, el juez constitucional está en la obligación de evaluar el tipo de relación laboral que vincula a la madre gestante, la razón que motivó la terminación del vínculo contractual entre aquella y su empleador y, por último, el conocimiento que éste tenía sobre el estado de gravidez, aclarando al respecto, que tal enteramiento no podía someterse a ningún tipo de formalidad.

Así las cosas, y por ser el escenario que aquí se presenta, para los contratos laborales a término fijo, la Corte Constitucional en la sentencia referida incluyó las siguientes pautas:

*“7.3.3. Contrato de trabajo a término fijo*

*(i) Cuando el empleador conoce, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la trabajadora puede (sic) tener lugar dos supuestos:*

*a. Que la desvinculación tenga lugar antes del vencimiento del contrato sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia, consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.*

*b. Que la desvinculación ocurra una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado: En este caso el empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral.*

*(ii) Cuando existe duda acerca de si el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el numeral 2 del artículo 239 del CST. No*

obstante, en todo caso se debe garantizar adecuadamente el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.

(iii) Cuando el empleador no conoce el 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.

Así, para la eventual discusión sobre la configuración de la justa causa, se debe acudir ante el juez ordinario laboral.”<sup>1</sup>

4. Visto de ese modo el asunto, y aunque el despacho no desconoce el estado de gravidez de la promotora, lo cierto es que, verificado el material probatorio obrante en el expediente, no es posible afirmar que para la fecha en que se materializó el despido, Danovo Ltda. tuviera conocimiento del estado de gravidez de la promotora, situación que, conforme al precedente que viene de citarse, hace inviable la protección constitucional que aquella solicitó.

En el presente caso, fuera de discusión se encuentra que la terminación del vínculo laboral fue una decisión notificada a la accionante el 17 de enero de 2020, pues así consta tanto en la documentación que aportó la accionante, como en la que arrió la tutelada. [Folio 138 y 119]

La referida desvinculación se hizo efectiva a partir del 3 de marzo de 2020, y más allá de las explicaciones que en este trámite emitió la entidad que fungió como empleadora, lo cierto es que, según el documento referido, se invocó como causal de terminación del vínculo la “expiración del plazo fijo pactado”.

Ahora bien, en cumplimiento de los requerimientos que este Despacho realizó en el auto admisorio, Angie Tatiana allegó copia de la ecografía que se le practicó el 20 de abril de 2020 y de ella se desprende que la Fecha de su Última Menstruación (FUM) fue el 29 de enero de 2020, y que para el día en que se practicó el referido examen, aquella contaba con 12 semanas de gestación, siendo el 2 de noviembre de 2020 la fecha probable del parto (FPP). [Folio 140]

Planteadas, así las cosas, posible es afirmar que la terminación de la relación laboral de ningún modo estuvo relacionada con el estado de

---

<sup>1</sup> Sentencia SU-070 de 2013.

gestación de la accionante, pues téngase en cuenta que dicha determinación se adoptó el 17 de enero de los cursantes, época para la cual, según se desprende de la ecografía citada, la promotora del amparo no se encontraba en embarazo, pues, insístase, se reportó como FUM el 29 de enero de siguiente.

Ahora bien, a pesar de que la documentación da cuenta que, para el 3 de marzo de 2020, día en que se materializó la terminación del vínculo, ya había iniciado el periodo de gestación, pues haciendo el conteo respectivo, para esa data ya contaba con 5 semanas de embarazo, lo cierto es que no es posible considerar que su estado de gravidez era un hecho notorio y, por tanto, debía asumirse que Danovo Ltda. tenía pleno conocimiento de ello.

Al respecto, la Corte Constitucional en la sentencia de unificación a la que se ha hecho alusión líneas atrás, recordó las *"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"*.

Hipótesis que no aparecen acreditados en el presente caso, pues la promotora del amparo, a pesar de ser conocedora de las afirmaciones de la entidad accionada, quien en respuesta a la petición que aquella le presentó le indicó que no conocía sobre su estado de gravidez, no elevó en el presente trámite ninguna afirmación tendiente a desvirtuar tal situación, por el contrario, todo parece indicar que para el 3 de marzo ni la misma promotora sabía sobre su estado de gestación, pues la ecografía a la que tantas veces se ha hecho alusión se practicó hasta el 20 de abril de 2020, es decir, 7 semanas después de que la relación laboral finalizó.

A lo que se suma el hecho de que la petición de aclaración de desvinculación elevada por la promotora a la entidad que fungía como su empleadora solamente vino a presentarse hasta el 22 de mayo de 2020, es decir, 11 semanas después de que el despido se materializó.

Visto de ese modo el asunto, no es posible conceder la protección solicitada por la accionante, pues en situaciones como las que aquí se presentan, según indicó la Corte Constitucional, los subsidios otorgados por el Estado constituyen mecanismos adecuados para lograr la protección de los derechos de la madre gestante, siendo necesario que la misma acuda bien sea a los programas de protección brindados por Instituto Colombiano de Bienestar Familiar o, de ser necesario, adelante las gestiones pertinentes para trasladarse al régimen subsidiado en salud.

Pero no es solo lo anterior lo que motiva la negativa del amparo reclamado, téngase en cuenta que según indicó Famisanar EPS, la gestora constitucional en la actualidad cuenta con una nueva relación laboral, pues a partir del mes de abril fue afiliada como trabajadora de la empresa Asesores para la Salud y Pensiones en Colombia SAS, luego, existiendo un nuevo vínculo laboral, no es posible ordenar reintegro en contra de la entidad que aquí fungió como accionada, a lo que se suma el hecho de que la vinculación con la EPS mencionada se encuentra vigente, con lo cual se garantiza la prestación de los servicios médicos que aquella requiere.

5. De esa manera, teniendo en cuenta que en el presente caso no se reúnen los presupuestos fijados jurisprudencialmente para conceder la protección de los derechos reclamados, se procederá a negar el amparo reclamado.

### **DECISIÓN**

En mérito de expuesto, el Juzgado Ochenta y Cuatro Civil Municipal de Bogotá D.C., transformado transitoriamente en Sesenta y Seis de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NIEGA** la protección constitucional solicitada.

Notifíquese la presente decisión a las partes e intervinientes en la actuación, y en caso de no formularse impugnación dentro de los tres (3) días siguientes a la notificación, remítase el expediente a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión.

### **Comuníquese y Cúmplase**

**Firmado Por:**

**NATALIA ANDREA MORENO CHICUAZUQUE  
JUEZ MUNICIPAL  
JUZGADO 84 CIVIL MUNICIPAL BOGOTÁ**

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:

**1122f0dbee6888045688ea321c7bdb0bd5ff3bfb0dde579e799d63b650885f00**

Documento generado en 24/07/2020 09:06:51 a.m.