



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Asunto: Acción de tutela No. 2020 – 0210 - 01
Proveniente del Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencia
Múltiple- Localidades de Ciudad Bolívar y Tunjuelito De Bogotá D.C.
Sentencia Segunda Instancia

Fecha: 17 de septiembre de 2020

De conformidad con lo establecido en el artículo 29 del Decreto Nacional 2591 de 1991, se emite sentencia de segundo grado en la actuación de la referencia.

1.- Identificación del solicitante: (Art. 29 Núm. 1 D. 2591/91):

Gusdalys Ysaura Gil León, identificada con la C.C. No. 17.760.860, quien actúa en causa propia.

2.- Identificación de quien provenga la amenaza o vulneración: (Art. 29 Núm. 2 D. 2591/91):

- a) La actuación es dirigida por la tutelante contra Don Jediondo Sopitas y Parrilla S.A.S.
- b) Se vinculó a la Superintendencia Nacional de Salud, Ministerio de Salud y de la Protección Social, Ministerio de Trabajo y a la E.P.S. Compensar.

3.- Determinación del derecho tutelado: (Art. 29 Núm. 3 D. 2591/91):

La accionante indica que se trata del derecho fundamental a la vida, al trabajo, a la subsistencia, al mínimo vital, al fuero de maternidad y a la seguridad social.

4.- Síntesis de la demanda:

- a. *Hechos:* La accionante manifiesta que suscribió un contrato laboral a término indefinido con la empresa Don Jediondo Sopitas y Parrilla S.A.S., el 16 de diciembre de 2019, desempeñando el cargo de auxiliar de cocina.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Señala que una vez tuvo conocimiento que se encontraba en estado de embarazo, entre el 21 al 24 de marzo, le informó a la Gerente de Recursos Humanos Sra. Yamile Diaz Pasuy. No obstante, la empresa de manera unilateral mediante escrito del 18 de abril de 2020 suspendió el contrato laboral a partir del 18 de mayo de 2020 y hasta que cesara totalmente el aislamiento, argumentando para ello fuerza mayor.

Indica que al momento de la suspensión recalcó su estado de embarazo, que no tenía otro medio de subsistencia más que su trabajo, que era cabeza de familia y era clara la imposibilidad de conseguir un nuevo empleo estando embarazada, circunstancias que no fueron tenidas en cuenta por la empresa.

Durante el tiempo que lleva suspendido el contrato laboral, le han solicitado que vaya a trabajar en tres oportunidades, la empresa está en mora de pagar la EPS, según la información suministrada por Compensar, por lo que no goza de servicio médico, lo cual es de vital importancia dado su estado de embarazo. Por último, resalta que la empresa durante todo el tiempo de la pandemia ha prestado los servicios a domicilio.

- b. Petición:* Se ordene a la accionada proceder de inmediato a dar continuidad al contrato de trabajo celebrado entre las partes, con todos los efectos legales. A su vez, se le ordene que de manera inmediata se efectúe el pago de los salarios y demás derechos laborales dejados de percibir, se le garantice la prestación de los servicios asistenciales y económicos derivados de la maternidad, por parte de la seguridad social.

5- Informes:

- a) Superintendencia Nacional de Salud

Solicitó se le desvinculara de toda responsabilidad dentro de la presente acción de tutela teniendo en cuenta que la violación de los derechos que se alegan como conculcados, no deviene de una acción u omisión atribuible a la Superintendencia Nacional de Salud, lo que impone la declaratoria de falta de legitimación en la causa por pasiva frente a esta Entidad.

Señala que, las EPS como aseguradoras en salud son responsables de la calidad, oportunidad, eficiencia y eficacia de la prestación de los servicios de salud, pues el



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

aseguramiento en salud, exige que el asegurador (EPS), asuma el riesgo transferido por el usuario, esto es, la salud y vida del asegurado, y cumpla cabalmente con las obligaciones frente a “...la prestación de servicios y tecnologías, estructurados sobre una concepción integral de la salud, que incluya su promoción, la prevención, la paliación, la atención de la enfermedad y rehabilitación de sus secuelas.”, lo cual implica la asunción de obligaciones y responsabilidades contractuales. En este contexto, las EPS están llamadas a responder por toda falla, falta, lesión, enfermedad e incapacidad que se genere con ocasión de la no prestación, o prestación indebida de los servicios de salud incluidos en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Precisa que en la acción de tutela no se observa una queja o inconformidad contra un vigilado de esa entidad por la prestación de un servicio de salud, sino que el mismo versa sobre una situación laboral de carácter particular entre el accionante y su empleador, por lo cual esta entidad no tiene competencia para pronunciarse al respecto.

Concluye que la Superintendencia Nacional de Salud no es el ente competente para dirimir conflictos laborales de particulares y sus trabajadores o entre las EPS o IPS y estos, toda vez que no es superior jerárquico de los mismos, ni estos forman parte de su estructura organizacional, siendo claro que el accionante no es ni ha sido trabajador de la Superintendencia Nacional de Salud, así mismo, la entidad que debe conocer del asunto denunciado es el Ministerio de Trabajo a través de las Inspecciones de Trabajo, organizadas por ley para tal fin.

Por último, indica lo referente a los derechos de la mujer en estado de embarazo, así como de su estabilidad reforzada.

b) Don Jediondo Sopitas y Parrilla S.A.S. –En Reorganización

Adujo que, es cierto que entre la accionante y la sociedad convocada se suscribió, el 16 de diciembre de 2019, un contrato laboral a término indefinido. No obstante, indica que no es cierto, que la accionante haya manifestado a esta compañía, entre el 21 al 24 de marzo, a la Gerente de Recursos Humanos, señora Yamile Díaz Pasuy, que se encontraba en estado de embarazo, pues contrario a lo expresado, ni de manera verbal o mediante escrito alguno se informó a la sociedad de dicha condición.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Sobre el particular, debe observarse, que de auscultar las pruebas documentales que nutren la actuación, brilla por su ausencia comunicación en ese sentido, de donde queda claro que la empresa nunca fue informada, negación indefinida que conlleva, ineludiblemente, a que la parte convocante deba correr con la carga de probar su dicho, situación que no se observa cumplida en este específico asunto, por lo que, en ese orden de ideas, era imposible que la empresa conociera su estado de embarazo.

De igual manera, es cierto que la sociedad presentó ante la accionante, el día 18 de abril de 2020, un escrito a través del cual se suspendió el contrato de trabajo a partir del 18 de mayo de esta anualidad, situación que obedeció i) a la pandemia y crisis sanitaria originada por el Covid-19; ii) al aislamiento preventivo obligatorio decretado por el Presidente de la República en todo el territorio nacional, desde el 25 de marzo de 2020, el cual se ha prolongado hasta el día de hoy; iii) a la imposibilidad de apertura de los establecimientos de comercio de la compañía, los cuales se dedican a la preparación y venta de comida típica colombiana, entre otras cosas y, iv) a la profunda crisis económica que afecta a nuestra sociedad, la cual conllevó a acogerse a trámite de reorganización empresarial ante la Superintendencia de Sociedades –Ley 1116 de 2006-, siendo admitidos el día 28 de enero de 2020.

Aunado a lo anterior, la determinación de suspender el contrato de trabajo por fuerza mayor –bajo el amparo de las disposiciones contenidas en el numeral 1° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo-, no se constituyó en una decisión unilateral de la empresa como se afirmó en el escrito de tutela, pues, esta fue puesta en conocimiento, socializada y concertada entre la empleadora y sus trabajadores, quienes entendieron las graves circunstancias por las que atraviesa la compañía y, en ese orden de ideas, procedieron a firmar el comunicado presentado.

De la revisión de la misiva calendada el 18 de abril de 2020, se observa, con claridad, que la señora Gusdalys Ysaura Gil León, impuso su firma, cédula de ciudadanía y huella digital en señal de aceptación de la suspensión del contrato de trabajo, lo que demuestra que nunca hubo reproche, reparo o inconformidad alguna en torno a la difícil determinación adoptada, más aún cuando en el texto del escrito no se vislumbra constancia de censura o desaprobación ni, mucho menos, señal de que para esa fecha se encontraba en estado de embarazo, pues de haberse enterado la empresa de esta situación, palmario es que hubiera



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

actuado de manera diferente o explorado otras alternativas para dar continuidad a su contrato laboral.

Alega que la accionante falta a la verdad cuando manifiesta que al momento de la suspensión del contrato de trabajo indicó, de manera verbal, que se hallaba en estado de embarazo, en la medida en que, como se ha sostenido, la empresa nunca fue informada de tal situación y sólo vino a enterarse de ello con la interposición de la acción de tutela; sumado a que, se itera, la peticionaria suscribió la carta de suspensión del contrato de trabajo sin expresar inconformidad alguna, lo que demuestra, a falta de prueba en contrario, que nunca puso de presente el estado de gravidez en el que se encuentra.

De igual manera, manifiesta que la accionante falta a la verdad cuando manifiesta que esa sociedad está en mora en el pago de la EPS y, que, por esta situación, actualmente no goza de servicios médicos. Para el efecto, aporta copia de la planilla de pago de los aportes a seguridad social correspondiente al mes de Julio de 2020.

No obstante lo anterior, precisa que, garantes de los derechos que le asisten a sus colaboradores y en atención a que, con ocasión de la interposición de esta acción de tutela la compañía tuvo conocimiento del estado de embarazo de la accionante, el día 3 de agosto de 2020, se envió una comunicación a la señora Gusdalys Ysaura Gil León, por medio de la cual se le pone de presente que, a partir, del día siguiente, deberá reintegrarse al cargo y funciones que venía desempeñando; circunstancias en conjunto por las que ruega denegar la primera pretensión por hecho superado.

De otra parte, solicita se deniegue la pretensión segunda por cuanto el contrato laboral se encontraba, para este instante, suspendido por fuerza mayor, de acuerdo a lo normado en el numeral 1° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, actuar legítimo contemplado por el legislador.

c) Compensar Entidad Promotora de Salud

Señaló que la accionante se encuentra en mora en los aportes al Plan de Beneficios de Salud, por la Empresa Don Jediondo Sopitas y Parrillas SAS, en calidad de dependiente.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Adjuntando estado de cuenta por aportes en mora, con lo que acredita que no se allanado a la mora.

Indicó que el área de aclaraciones manifestó que la usuaria está en mora, afiliada en calidad de cotizante dependiente con Don Jediondo Sopitas y Parrilla S.A.S., desde el día 20200129. PATACOL S.A.S desde el día 20190627. El ultimo aporte efectuado para el usuario periodo 202007, no registra novedad de retiro en planilla. Usuaria no presenta cotizaciones continuas.

De otra parte, aduce que en vigencia de la afiliación al PBS a esa EPS, la accionante ha recibido todos y cada uno de los servicios que ha requerido para el manejo de sus patologías, sin que a la fecha existe orden medica pendiente de autorizarse. El ultimo registro de atención del 30 de julio, con diagnostico supervisión de embarazo.

Excepciona falta de legitimación en la causa por pasiva y no vulneración de derechos fundamentales, solicita por último su desvinculación.

d) Ministerio de Trabajo

Señaló que debe declararse la improcedencia de la acción de tutela en referencia contra el Ministerio del Trabajo, por falta de legitimación por pasiva, toda vez que esta Entidad no es ni fue el empleador de la accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre la demandante y esta Entidad, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte de este Ministerio, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

A su vez, precisó lo referente a la suspensión del contrato de trabajo, las medidas adoptadas para proteger el trabajo, la improcedencia de la acción de tutela para el pago de acreencias laborales, los objetivos y funciones del Ministerio de Trabajo y la existencia de medio judicial ordinario. Por último, solicitó declare la improcedencia de la acción.

6.- Decisión impugnada:

Se resolvió la primera instancia de la siguiente manera:



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

a) Consideraciones:

Manifestó frente al caso concreto que, la accionante frente a su empleador se encuentra en una situación de insubordinación o indefensión, que habilita el recurso constitucional de amparo, de conformidad con lo expuesto por la Organización Internacional del Trabajo en el comunicado de fecha 18 de marzo de 2020, sobre el *covid y el mundo del trabajo*, por lo que tiene derecho a que se le garantice su puesto de trabajo y sus ingresos, en atención a que hacer que la carga por la actual crisis la asuma el trabajador, a través de la suspensión del contrato, con afectación sobre su salario implica un rompimiento desmesurado del equilibrio contractual, no siendo así, su tal carga o responsabilidad es asumida por el empleador en atención a su situación privilegiada en la relación laboral, además es claro que al empleador ante las circunstancias actuales, solo podrá mediante autorización del inspector de trabajo hacer uso de dichas figuras, en virtud de la protección que se encuentra en cabeza de la empleada subordinada hoy accionante en estado de embarazo, por lo que no puede deliberada y unilateralmente despojarla de sus ingresos, viéndose conculcados los derechos del trabajo y mínimo vital y estabilidad reforzada, atendiendo que la accionante necesita su salario como único sustento.

Adjunto a que el empleador no dio ninguna de las excepciones previstas por el Ministerio de Trabajo en la circular 021 de 2020, antes de suspender el contrato, como la oportunidad de adelantar vacaciones, disminuir las horas de trabajo para no vulnerar los derechos fundamentales de la gestante.

Sin embargo, de las pruebas allegadas se evidencia que la empresa ordenó el reintegro de la accionante el 4 de agosto, lo que se corroboró telefónicamente, por lo que solo se ordenara cancelar los salarios y prestaciones sociales que dejó de pagar durante la suspensión del contrato de trabajo, en virtud que la misma se deja sin efectos.

b) Orden:

Conceder la acción de tutela. Ordenando a la accionada cancelar los salarios y prestaciones que dejó de pagar durante la suspensión del contrato de trabajo a la tutelante, y continuar cancelando los aportes respectivos de salud, pensión y riesgos profesionales. Se le exhorta



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

además para que no vaya a iniciar ningún tipo de persecución y represalias contra la accionante.

7.- Impugnación: (Art. 29 Num. 3 D. 2591/91):

La accionada, presenta impugnación manifestando:

Aduce que necesariamente debe revocarse la orden impuesta a la empresa Don Jediondo Sopitas Y Parrilla S.A.S., relativa a cancelar los salarios y prestaciones sociales que, se indicó, se dejaron de pagar durante la suspensión del contrato de trabajo a la señora GUSDALYS YSAURA GIL LEÓN, pues ante la incontrovertible realidad consistente en que la suspensión del contrato se sustentó en la fuerza mayor y/o caso fortuito –numeral 1º del artículo 51 del C.S.T.–, y no en la causal 3ª de la norma en referencia, lo que desvirtúa la obligatoriedad impuesta por la juez de instancia consistente en la autorización previa por parte del Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social, claro es que dicha suspensión, habilitada por la ley que regula el tema, conlleva los efectos propios de la suspensión contenidos en el artículo 53 del C.S.T.

Los salarios y prestaciones causados entre el 18 de mayo de 2020 –fecha en que inició la suspensión del contrato– y el 4 de agosto de 2020 –calenda en que la accionante se reintegró, por iniciativa de la empresa, a su puesto de trabajo–, no deben ser cancelados por la empleadora, en la medida en que dentro de los efectos de la suspensión consagrados en el artículo 53 del Código Sustantivo de Trabajo, se encuentra que “...Durante el periodo de las suspensiones contempladas en el artículo 51 se interrumpe para el trabajador la obligación de prestar el servicio prometido, y para el empleador la de pagar los salarios de esos lapsos, pero durante la suspensión corren a cargo del empleador, además de las obligaciones ya surgidas con anterioridad, las que correspondan por muerte o enfermedad de los trabajadores. Estos periodos de suspensión pueden descontarse por el empleador al liquidar vacaciones, cesantías y jubilaciones...”, de donde, se insiste, deviene la improcedencia de la orden proferida; máxime cuando se han realizado los aportes a seguridad social y pensión.

Sumado a esto, como se relató en la respuesta a la acción de tutela, no es cierto que la accionante haya manifestado a la compañía y, en especial, a la gerente de recursos



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

humanos, entre el 21 al 24 de marzo, que se encontraba en estado de embarazo, pues en sentido adverso a lo manifestado, ni de manera verbal o mediante escrito alguno la señora Gil León informó a la sociedad dicha condición.

Solicito se revoque la sentencia impugnada y, en su lugar, denegar el amparo de los derechos pretendidos por la accionante.

8.- Problema jurídico:

¿Son procedentes los argumentos esgrimidos en la impugnación respecto a que la sociedad accionada no debe cancelar los salarios y prestaciones dejados de percibir por la tutelante quien se encuentra en estado de embarazo, en el tiempo que duro suspendido el contrato de trabajo?

a.- Fundamentos de derecho:

“.. Requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela en asuntos de naturaleza laboral

4.1. La Corte Constitucional a través de su jurisprudencia ha señalado que el respeto a los requisitos de subsidiariedad e inmediatez, como exigencias generales de procedencia de la acción de tutela, ha sido tradicionalmente una condición necesaria para el conocimiento de fondo de las solicitudes de protección de los derechos fundamentales, por vía excepcional.

4.2. Inmediatez. En lo que hace referencia al denominado requisito de la inmediatez, la acción de tutela debe ser interpuesta dentro de un plazo razonable y proporcionado a partir del evento generador de la supuesta amenaza o violación de los derechos fundamentales, so pena de que se determine su improcedencia[171].

... 4.3. Subsidiariedad. De manera reiterada esta Corporación ha reconocido que la acción de tutela conforme al artículo 86 de la Carta, es un mecanismo de protección de carácter residual y subsidiario[173], que puede ser utilizado ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales cuando no exista otro medio idóneo y eficaz para la protección de los derechos invocados, o cuando existiendo no sea expedito u oportuno, o sea necesario el amparo como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Para determinar la existencia de un perjuicio irremediable[174] deben tenerse en cuenta los siguientes criterios: (i) una amenaza actual e inminente, (ii) que se trate de un perjuicio grave, (iii) que sea necesaria la adopción de medidas urgentes y (iv) que las mismas sean impostergables...”¹

De igual manera, ha precisado la jurisprudencia constitucional sobre el principio de estabilidad reforzada².

¹ Sentencia T-188/17

² Sentencia SU 075/18



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

“...49. La protección especial de las mujeres gestantes y lactantes en materia laboral se fundamenta en los siguientes mandatos constitucionales: (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 del trabajo; (iii) la protección del derecho fundamental al mínimo vital y a la vida; y (iv) la relevancia de la familia en el orden constitucional.

No obstante, es indispensable resaltar que dicha salvaguarda se ha estructurado históricamente **a partir de la protección del derecho a la igualdad de las mujeres en el ámbito del trabajo**. Por tal motivo, el fuero de maternidad se erige en una medida destinada a garantizar que las mujeres no sean discriminadas en el ámbito laboral con fundamento en su rol reproductivo. Luego, es claro que el sustento principal de esta protección se relaciona con estos dos aspectos, a saber: la condición de mujer y su acceso y permanencia en el trabajo, más allá de la protección a la vida y la relevancia de la familia en el orden constitucional.

50. En razón de lo anterior, el Legislador ha previsto varios mecanismos de protección de la mujer embarazada y promoción de la igualdad de las trabajadoras. De este modo, los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo —en conjunto con las decisiones de constitucionalidad que los han interpretado— constituyen la regulación legal principal del fuero de maternidad.

51. La **Sentencia SU-070 de 2013** unificó la jurisprudencia en relación con la protección del embarazo y la maternidad derivada de la estabilidad laboral reforzada. En dicha providencia, la Corte Constitucional estableció dos reglas principales:

(i) La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo **procede cuando se demuestre**, sin ninguna otra exigencia adicional^[192]:

(a) La existencia de una relación laboral o de prestación y;

(b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación.

(ii) No obstante el **alcance de la protección**, se debe determinar a partir de dos factores:

(a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador y;

(b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada^[193].”

b.- Caso concreto: Revisado el escrito de tutela, así como las pretensiones de esta, se evidencia que se dirige la presente acción a que se deje sin efectos la suspensión del contrato de trabajo, la cancelación de los salarios y demás prestaciones sociales de la accionante, quien se encuentra en estado de embarazo.

En tal sentido ha de precisarse que conforme la citada sentencia SU – 075 de 2018, la protección especial a las mujeres gestantes y lactantes en materia laboral se fundamenta en el derecho de estas a *recibir una especial protección durante la maternidad, la protección frente a la discriminación en el ámbito del trabajo, la protección al mínimo vital y a la vida, así como la relevancia de la familia en el orden constitucional*.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

De tal manera, si bien es cierto los argumentos que esgrime la accionada pudiesen ser plausibles, en tanto la suspensión del contrato es una figura contemplada en el Código Sustantivo del Trabajo, ha de resaltarse que la accionante es un sujeto de especial protección. Razones por las cuales, así no se esté haciendo uso de un despido o terminación del contrato, se esta suspendiendo el mismo, con las consecuencias que ello implica, como es la cesación del pago de los salarios, lo que de manera efectiva afecta el fuero de maternidad y el mínimo vital de la tutelante.

Corolario, no resulta plausible para este despacho denegar la solicitud de pago de los salarios de la accionante, habida cuenta que la cesación de estos se dio con ocasión de la vulneración de sus derechos fundamentales, y de manera primordial al mínimo vital de ella y del menor que esta por nacer.

Adviértase además que, la empleadora tenía conocimiento del estado de necesidad de la accionante en tanto la llamo a laborar en el tiempo de suspensión del contrato por tres oportunidades, como fueron los días 22 de junio, 11 y 12 de julio de 2020. Hechos que fueron aceptados por la accionada al manifestar en respuesta elevada al hecho 6, que era cierto y se dio *En virtud a las peticiones elevadas por la accionante relativas a que la compañía la tuviera en cuenta para trabajar, esta acudió a su puesto de trabajo durante los días 22 de junio y 11 y 12 de julio de esta anualidad, días laborados que fueron cancelados por la sociedad a la trabajadora, como dan cuenta los comprobantes de transferencia electrónica que se aportan a este escrito.* Situación está que por demás desdibuja la suspensión laboral por fuerza mayor o caso fortuito que fuere ejercida en perjuicio de los derechos de la tutelante.

Consecuencia de lo anterior, este Despacho procederá a confirmar la sentencia de tutela proferida en primera instancia por el Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple- Localidades de Ciudad Bolívar y Tunjuelito De Bogotá D.C.

En mérito de lo expuesto el Juzgado Diecisiete (17) Civil del Circuito de Bogotá D.C., en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, por los motivos señalados en la parte motiva de esta sentencia,

RESUELVE:



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

PRIMERO: CONFIRMAR la decisión impugnada.

SEGUNDO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

TERCERO: NOTIFICAR la decisión por el medio más expedito.

NOTIFÍQUESE,

CESAR AUGUSTO BRAUSÍN ARÉVALO
JUEZ

PZT