

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO QUINTO CIVIL DEL CIRCUITO

Bogotá, D.C., veintisiete (27) de agosto de dos mil veinte (2020)

Radicado: (56) **2020 – 00330 01**
Proceso: Acción de Tutela (SEGUNDA INSTANCIA)
Accionante: Diana Milena Suarez Cruz
Accionados: DELACFORM S.A.S.
Asunto: **SENTENCIA**

Agotado el trámite que le es propio a esta instancia, se resuelve lo pertinente a la impugnación presentada por la parte accionante, contra la providencia del veintidós (22) de julio de dos mil veinte (2020), proferida por el Juzgado Cincuenta y Seis (56) Civil Municipal de esta ciudad.

ANTECEDENTES

1.- Supuestos Fácticos

La señora Diana Milena Suarez Cruz propone acción de tutela en su propio nombre, a fin de procurar la protección de sus derechos fundamentales al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad, con base en los siguientes hechos:

- 1.1. Que tiene 43 años, sufre de displasia de cadera moderada, es madre soltera de un adolescente de 17 años y actualmente está embarazada.
- 1.2. Que vive en una habitación en el estrato 3, no cuenta con empleo ni con ingresos económicos adicionales y sobrevive con los dineros pagados por la empresa DELACFORM S.A.S., aquí accionada y de los préstamos de sus familiares y conocidos.

- 1.3. Que en este momento adeuda sendos cánones de arrendamiento, así como servicios públicos y no cuenta con otra fuente de dinero que le permita sobrevivir.
- 1.4. Que su estado de embarazo es de alto riesgo, dada su condición de discapacidad y el estado actual de emergencia sanitaria que por demás no le permite generar u obtener ingresos económicos, siendo afectado así su mínimo vital y el de sus hijos.
- 1.5. Que el 18 de julio de 2016 suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la accionada, el que fue terminado unilateralmente por ésta, el 30 de enero de 2020.
- 1.6. Que no fue si no hasta dos semanas después de la terminación de la relación laboral que se dio cuenta que estaba en estado de embarazo, pues anteriormente no había presentado síntoma alguno y por la misma razón omitió realizarse el examen de egreso, que por demás es ocupacional y no clínico.
- 1.7. Que se realizó examen serológico el 25 de febrero de 2020 que dio resultado positivo, detectando un posible embarazo, el cual fue confirmado en ecografía obstétrica transabdominal del 29 de ese mismo mes, en que se determinó feto cefálico con edad de 19 semanas y 4 días, con fecha probable de embarazo el 6 de octubre de 2019, es decir, estando vigente la relación de trabajo con la accionada.
- 1.8. que se encuentra en estado activa en Famisanar EPS, en el Régimen Contributivo, dados los pagos que ha hecho la empresa accionada.
- 1.9. Que el 11 de mayo se efectuó ecografía en la que se dio como fecha probable del parto el 13 de julio de 2020 y corresponde a un embarazo de alto riesgo. Señala además que se le programó cesárea para el día 15 de julio.
- 1.10. Que su situación es gravosa en este momento, más aun con la

emergencia sanitaria por Covid-19, por lo que ha debido endeudarse para pagar sus obligaciones y poder conseguir comida

2.- Lo Pretendido.

“PRIMERO: Que sea *DECRETADA* la vulneración de mis derechos fundamentales y los de mi hija en gestación, por parte de la accionada la DELACFORM S.A.S, al vulnerar mi derecho a LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LA MATERNIDAD, DERECHO AL MINIMO VITAL, DERECHO AL TRATO DIGNO, JUSTO Y HUMANITARIO, DERECHO A LA IGUALDAD, DERECHO AL TRABAJO derechos los cuales vienen siendo trasgredidos por la accionada

SEGUNDO: En consecuencia, se *ORDENE* a la empresa DELACFORM S.A.S, efectuar el reintegro a mis labores dentro de la empresa, en un puesto igual o superior al que me encontraba al momento de la terminación laboral, tal y como está definido por la norma.

TERCERO: Se *ORDENE* a la accionada DELACFORM S.A.S, efectuar en un término inferior a 48 horas, el pago de todas las sumas en dinero y factores salariales, primas y bonificaciones que se causen u originen del contrato laboral, así mismo todas aquellas sumas en dinero que se encuentren pendientes de pago, hasta que se encuentre al día y como si nunca hubiese sido retirada de la empresa.

CUARTO: Se *ORDENE* a la empresa DELACFORM S.A.S, efectuar el pago de los aportes a seguridad social en salud, pensión, caja de compensación, desde la fecha de mi retiro, tal como está definido en la norma.

QUINTO: Se *ORDENE* a la accionada DELACFORM S.A.S, efectuar el pago de la correspondiente indemnización establecida en la ley, correspondiente al pago adicional de sesenta (60) días de trabajo, fuera de las demás indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo. (Artículo 239, modificado por el artículo 2 de la ley 1822 de 2017) ...

Sexto. Se ordene a la accionada DELACRFORM SA mantener el fuero de maternidad (...)

3.- La Actuación.

La demanda de tutela correspondió por reparto al Juzgado Cincuenta y Seis (56) Civil Municipal de oralidad de esta ciudad, quien la admitió en auto del 10 de julio de 2020 y ordenó vincular al MINISTERIO DE TRABAJO, a la EPS FAMISANAR y a la ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD – ADRES, además ordenó

correr traslado a las Entidades accionada y vinculadas para que en el término de un (01) día se pronunciaran respecto de los hechos en que se fundamenta la queja constitucional, allegando la documentación necesaria para tal fin y en general, garantizar el ejercicio del derecho a la defensa.

En la misma providencia de negó la medida provisional deprecada en el escrito de tutela.

4.- Intervenciones

Advierte el Despacho que se recibió informe junto con sus anexos de la **EPS Famisanar**, de **ADRES**, del **Ministerio del Trabajo** y de **DELACFORM S.A.S.**

Esta última se opuso a la concesión del amparo constitucional, pues indica que no conoció del estado de gravidez de la accionante, sino hasta posterior a la terminación del contrato, lo que, a la luz de la jurisprudencia constitucional sobre la materia, hace inviable la tutela. Indicó también que:

“En gracia de discusión debemos advertir que siendo conservadores y solidarios decidimos realizar los aportes al Sistema de Seguridad Social, aplicando en cierta medida la jurisprudencia anterior, esto es, que pese al desconocimiento del estado de gravidez realizamos la totalidad de aportes al sistema de seguridad social integral, por lo que si el despacho considera una especial protección, conforme al precedente jurisprudencial lo máximo que podría ordenar es el pago de aportes, hecho que por demás ya estaría cumplido.”

5.- La Providencia de Primer Grado

El Juez a-quo decidió negar por improcedente el amparo, al considerar que la acción no cumple con los requisitos jurisprudenciales del caso, tal como el conocimiento previo del estado de embarazo por parte del empleador a la luz de la doctrina constitucional vigente, por lo que la accionante cuenta con otros mecanismos ordinarios para reclamar sus derechos ante la justicia ordinaria laboral.

6.- La Impugnación.

Inconforme con la decisión de primera instancia el accionante la impugnó, pues a su juicio el juzgado a quo confundió la motivación de su demanda, como si estuviera amparada en su estado de discapacidad y no en su estado de embarazo.

Indicó que sí cumple con el requisito de inmediatez de la tutela y que el juzgado de primera instancia no tuvo en cuenta la imposibilidad de acceder a la jurisdicción por el estado de emergencia decretado y que intentó, en un principio, conciliar con la accionada, antes de interponer cualquier acción de orden judicial.

Acusa de contradictorio el fallo de tutela, en la medida que, por un lado, se niega por subsidiariedad, pero por otro lado, se reconoce el estado de vulnerabilidad y especial protección constitucional de la accionante que da lugar a la intervención del juez de tutela. Indica a este respecto que no puede acudir a la justicia ordinaria por resultarle oneroso.

Por último, indica que se desconoció su derecho a la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad y advierte que su pretensión no es perpetuarse en la empresa demandada.

CONSIDERACIONES

1.- La Competencia.

Este juzgado es competente para conocer de la presente impugnación del fallo de primera instancia, a términos del Artículo 32 del Decreto 2591 de 1991.

2.- Problema Jurídico Por Resolver.

Del estudio de las intervenciones de las partes y el material probatorio adiado al proceso se impone al Juzgado determinar si el extremo accionado vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad y demás invocados en el libelo genitor de la acción, a

la señora Diana Milena Suárez Cruz, con ocasión de la terminación unilateral del vínculo contractual que existió entre aquella y DELACFORM S.A.S. y el fuero de maternidad que se pretende hacer valer por la tutelante.

Con lo anterior, el Juzgado determinará si la sentencia impugnada por la actora debe ser confirmada, modificada o revocada, surtiendo así la instancia respectiva, previo envío a revisión por el Alto Tribunal Constitucional.

3.- Procedencia general de la Acción de tutela contra particulares.

El artículo 86 de la Constitución Política establece que toda persona cuenta con la acción para reclamar ante los jueces, la protección inmediata de sus derechos fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad e incluso contra particulares en los casos que determine la Ley "...particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión..."

Particularmente, el Decreto 2591 de 1991, señala que:

"Artículo 42. Procedencia. La acción de tutela procederá contra acciones u omisiones de particulares en los siguientes casos:

(...) 9. Cuando la solicitud sea para tutelar (la vida o la integridad de) quien se encuentre en situación de subordinación o indefensión respecto del particular contra el cual se interpuso la acción. Se presume la indefensión del menor que solicite la tutela (...)"

"...6. La indefensión y la subordinación se sustentan en el equilibrio o desequilibrio que guardan las relaciones entre los particulares, ambos conceptos aluden a la existencia de un nexo jurídico de dependencia de una persona respecto de otra; sin embargo, mientras que la subordinación exige que la relación esté regulada por un título derivado de un orden jurídico o social determinado, la indefensión tiene su origen en situaciones de naturaleza fáctica, por lo que la persona en el extremo débil del vínculo, carece de la posibilidad de presentar una defensa efectiva frente al ataque..."¹

¹ Sentencia T 285 de 2018.

Es claro que el presente caso que se enmarca dentro de las circunstancias de subordinación aludidas en las normas anteriormente mencionadas, que se puede predicar de la señora Diana Milena Suárez respecto de la empresa DELACFORM S.A.S., amén de la relación laboral que medió entre ambas, previo a la terminación unilateral por parte de la empleadora.

4.- Del Principio de Subsidiariedad y procedencia de la tutela para alcanzar la protección de la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo.

Desde el principio el constituyente concibió la acción de tutela como un mecanismo preferente y sumario a efectos de proteger de manera inmediata y eficaz los derechos fundamentales de las personas cuando éstas no contaran con otro medio eficaz de defensa o existiendo fuera interpuesto para evitar un perjuicio irremediable, tal precepto fue desarrollado en la T - 051 de 2018², en los siguientes términos:

“...La jurisprudencia constitucional ha entendido que el requisito de subsidiariedad exige que el peticionario despliegue de manera diligente las acciones judiciales que estén a su disposición, siempre y cuando ellas sean idóneas y efectivas para la protección de los derechos que se consideran vulnerados o amenazados. Ha sostenido también que una acción judicial es *idónea* cuando es materialmente apta para producir el efecto protector de los derechos fundamentales, y es *efectiva* cuando está diseñada para brindar una protección oportuna a los derechos amenazados o vulnerados³.

(...) Respecto de la idoneidad y efectividad de los medios de defensa judicial no puede afirmarse que determinados recursos son siempre idóneos y efectivos para lograr ciertas pretensiones sin consideración a las circunstancias del caso concreto⁴.

(...) Entre las circunstancias que el juez debe analizar para establecer la idoneidad y efectividad de los medios de defensa judicial se encuentra la situación de la persona que acude a la tutela. En efecto, según la jurisprudencia, la condición de sujeto de especial protección constitucional y la de debilidad manifiesta del accionante es relevante para analizar si los medios ordinarios de defensa judicial son idóneos y efectivos, lo cual, no indica que el requisito de subsidiariedad se desplace, sino que por el contrario su valoración

² Magistrado ponente, doctor Alejandro Linares Cantillo

³ Ver, sentencia T-211 de 2009.

⁴ Ver, sentencia T-222 de 2014.

se flexibiliza, así “se hace más flexible para [dicho] sujeto pero más riguroso para el juez”^{5...}”

La Corte Constitucional también ha determinado que la acción de tutela se despoja de su carácter subsidiario para convertirse en un mecanismo de defensa principal, en dos hipótesis, en los eventos de reclamación de estabilidad laboral reforzada y fuero de maternidad: (i) cuando la persona que reclama la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, es un sujeto de especial protección constitucional, como el caso de las mujeres gestantes y de las madres y sus hijos recién nacidos⁶; y (ii) cuando la persona que reclama el pago de una prestación social, ve comprometido su derecho fundamental al mínimo vital y el de su hijo que acaba de nacer, por no contar con otra fuente de ingresos que les asegure una digna subsistencia.⁷

Al respecto, en la sentencia T-406 de 2012, el Alto Tribunal refirió:

“[P]or regla general, la tutela no es el mecanismo idóneo para resolver conflictos relacionados con el reintegro. Sin embargo, excepcionalmente, cuando están en juego los derechos fundamentales de la mujer gestante y de quien está por nacer, tales derechos pueden ser protegidos a través de esta acción, toda vez que se trata de sujetos en condición de indefensión y por tal motivo merecen un trato especial por parte del Estado”.

En igual sentido, en la sentencia T-583 de 2017, se expuso:

“[C]uando el amparo es promovido por personas que requieren especial protección constitucional, como niños, niñas y adolescentes, mujeres en estado de gestación o de lactancia, personas cabeza de familia, en situación de discapacidad, de la tercera edad o población desplazada, entre otros, el examen de procedencia de la tutela se hace menos estricto, a través de criterios de análisis más amplios, pero no menos riguroso.”

Más adelante, en la misma providencia se indicó que “este mecanismo constitucional es procedente cuando se trata de personas que se encuentran en “circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada”.

⁵ Ver, sentencia T-662 de 2013.

⁶ Sentencia T-406 de 2012.

⁷ Sentencia T-030 de 2018.

En las sentencias T-598 de 2012 y T-256 de 2016, el Tribunal Constitucional concluyó que cuando se reclama la efectividad de la protección especial a la maternidad, en consideración a los derechos de los trabajadores, la especial protección de la mujer, el principio de igualdad y los derechos del hijo por nacer, procede la acción de tutela como mecanismo judicial **prevalente**.⁸

5.- El contenido de la protección del fuero de maternidad y las reglas generales aplicables a dicha garantía.

El fuero de maternidad se encuentra previsto primordialmente en los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales contienen distintas medidas de protección:

(i) El numeral 1° del artículo 239 del CST impone una prohibición general de despido a las mujeres por motivo de embarazo o lactancia y precisa que dicha desvinculación únicamente puede realizarse con “la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa”;

(ii) En consonancia con la norma anterior, el artículo 240 del CST dispone que, para que sea legal el despido de una trabajadora durante el período de embarazo “o los tres meses posteriores al parto”, el empleador necesita la autorización del inspector del trabajo o del alcalde municipal, en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. Así mismo, este permiso de desvinculación sólo puede concederse en virtud de una de las justas causas enumeradas en los artículos 62 y 63 del CST.

(iii) El numeral 2° del artículo 239 del CST establece una presunción, de conformidad con la cual se entiende que el despido efectuado dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto tuvo como motivo o causa el embarazo o la lactancia.

(iv) El numeral 3° del artículo 239 del CST prevé una indemnización por despido sin autorización del Ministerio del Trabajo (o del alcalde municipal

⁸ Ver sentencia T-030 de 2016.

según el caso), la cual es independiente de los salarios y prestaciones a los cuales tiene derecho la trabajadora de acuerdo con el contrato de trabajo.

(v) El numeral 4° del artículo 239 del CST indica que si la mujer trabajadora no ha disfrutado del descanso remunerado que corresponde a su licencia de maternidad, “tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia”. En otras palabras, cuando por alguna “razón excepcional” exista alguna interrupción total o parcial del período de descanso remunerado al cual tiene derecho, se debe efectuar el pago correspondiente a la licencia de maternidad durante dicho término.

(vi) Finalmente, el artículo 241 del CST impone la obligación para el empleador de mantener vinculada a la trabajadora que disfruta de los descansos remunerados contemplados en dicho capítulo (licencia de maternidad, lactancia y descanso remunerado en caso de aborto). Además, sanciona con la ineficacia “el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos”, es decir, en los descansos remunerados anteriormente mencionados.

Ahora bien, en el plano constitucional la Corte Constitucional ha aplicado la protección del fuero de maternidad a través del amparo de tutela, trazando sendos derroteros de graduación de la protección a adoptar por el juez de tutela, dependiendo del tipo de vinculación y el conocimiento previo que tuviera el empleador del estado de gravidez de la trabajadora.

Así pues, debido a la existencia de una considerable dispersión de posturas jurisprudenciales en relación con el alcance de la protección del embarazo y la maternidad derivada de la estabilidad laboral reforzada, la Corte Constitucional profirió en un primer momento la Sentencia SU-070 de 2013, a través de la cual unificó los criterios que sostuvieron las distintas Salas de Revisión de la Corte y sistematizó las pautas normativas aplicables al asunto. Conforme a lo dicho indicó como reglas generales de aplicabilidad del fuero de maternidad las siguientes:

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

(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 embarazada⁹.

Cabe resaltar que la Corte Constitucional ha establecido que la protección a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres se concreta, en principio, mediante el reintegro o la renovación del contrato de trabajo (según el caso). No obstante, también ha señalado que la salvaguarda de la alternativa laboral de las mujeres gestantes y lactantes también se protege “*desde la óptica de la garantía de los medios económicos necesarios para afrontar tanto el embarazo como la manutención del(a) recién nacido(a)*”^{10.11}

Por consiguiente, “*cuando es improcedente el reintegro o la renovación, resulta viable la modalidad de protección consistente en reconocer las cotizaciones respectivas a seguridad social, después de la cesación de la relación laboral o el contrato y hasta el momento en que la mujer acceda a la prestación económica de la licencia de maternidad*”¹².

No obstante, en posterior sentencia de unificación 075 de 2018, la Corte Constitucional recogió algunas de las reglas establecidas en la sentencia de 2013 al examinar de cerca las consecuencias discriminatorias que podrían suceder a la protección irrestricta de principio de solidaridad,

⁹ SU-070 de 2013.

¹⁰ Ibidem.

¹¹ Ver sentencia 075 de 2018.

¹² Ibidem.

construyendo al empleador al pago de cotizaciones, aun cuando desconocía la condición de embarazo de la empleada.

Así pues, el precedente jurisprudencial vigente a la fecha sobre la aplicación del fuero de maternidad se circunscribe a las siguientes reglas, en el contrato a término indefinido que es el que aquí interesa:

- ***En el contrato a término indefinido:***

(i) Cuando el empleador **conoce** del estado de gestación de la trabajadora, 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.**

(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.**

7.- El Caso Concreto.

Parte el Juzgado por considerar que concurren los presupuestos generales de procedibilidad de la acción de amparo, en tanto que, por un lado, ambos extremos procesales son capaces y legitimados para acudir al estrado constitucional y por otro lado, se cumple con el requisito de inmediatez de la tutela, al ser actual la vulneración o amenaza a los derechos fundamentales de la accionante, según la exposición de los hechos de la acción.

Así mismo, se estima que en el presente caso también concurre el elemento de subsidiariedad, connatural a la acción de amparo, pues como lo tiene dicho la Corte Constitucional y se dejó expuesto atrás, si bien existen mecanismos ordinarios en la jurisdicción ordinaria laboral para reclamar derechos laborales, *cuando se reclama la efectividad de la protección especial a la maternidad, en consideración a los derechos de los trabajadores, la especial protección de la mujer, el principio de igualdad y los derechos del hijo por nacer, procede la acción de tutela como mecanismo judicial **prevalente***.¹³ Siendo entonces a través de esta óptica desde la que se debe resolver el asunto planteado, pudiéndose entonces revisar de fondo.

Con todo, esta posición del Juzgado no implica la revocación de la sentencia impugnada, pues por el contrario, se acompaña el análisis efectuado por el *a quo* y la conclusión de que debe negarse el amparo de la prerrogativa de estabilidad laboral reforzada, al no cumplirse con sus requisitos.

En efecto, como se sabe, la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad tiene como finalidad la protección de la mujer en estado de gravidez o de lactancia, en casos en que por su estado, sea víctima de discriminación por parte de su empleador y resulte rescindido el contrato de vinculación laboral, dejándola desprotegida y en una clara desventaja dentro del mercado laboral, que impide en buena medida, la posibilidad de acceder a otra plaza de trabajo. Es decir, la circunstancia que exige la estabilidad laboral reforzada en estos casos corresponde a una situación de discriminación, sin la cual, carece de objetivo.

Con todo, en sentencia SU-070 de 2013, primera que unificó las reglas propias de esta figura, doctrinó que para su procedencia solamente se tenía que demostrar el vínculo laboral entre las partes y el estado de gravidez de la mujer trabajadora en su vigencia, siendo el conocimiento de ese estado por el empleador apenas un factor para definir el alcance de la protección constitucional y legal del artículo 239 del CST, junto con la modalidad contractual laboral. Razón por la que, ante el desconocimiento del estado

¹³ Ver sentencia T-030 de 2016.

de embarazo por el empleador, limitaba la protección constitucional al pago de las cotizaciones a seguridad social, mas no la descartaba.

Empero, bajo un nuevo estudio de las reglas de la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad, la Corte Constitucional, en sentencia de unificación SU-075 de 2018, concluyó que no había lugar a una protección constitucional a cargo del empleador, cuando éste desconoció del estado de embarazo de su trabajadora al momento de la desvinculación, lo que va en consonancia con el objeto y finalidad de la figura jurídica en comento como conjuradora de situaciones discriminatorias contra las madres trabajadoras.

Para el presente caso, es palmario el hecho de que la empresa accionada desconocía el estado de embarazo de la señora Diana Milena Suárez al momento de terminar unilateralmente el contrato de trabajo, por lo que, a la luz de las reglas jurisprudenciales citadas, tal como lo sostuvo el primer grado, no puede ampararse el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la accionante en la forma pretendida por ella.

Igualmente, si en gracia de discusión se adoptaran las reglas jurisprudenciales anteriores de la sentencia de unificación de 2013, ante la ignorancia de la situación de embarazo de la empleadora, hubiera sido procedente el amparo, pero únicamente a fin de que esta última cumpliera con el pago de cotizaciones al SGSS, a favor de la empleada desvinculada, evento que en el presente caso ha estado cumpliendo a cabalidad la sociedad DELACFORM S.A.S., conforme a la documental que aportó (planillas de pago) y la confesión de la misma parte actora. Es más, a día de hoy, según arroja la base de datos BDUA de la Administradora de los Recursos del Sistema de Seguridad Social en Salud – ADRES, la señora Diana Milena Suárez sigue con afiliación activa al Régimen Contributivo de Salud¹⁴, luego no hay reproche alguno que hacerle a la accionada.

En estos términos se conformará el fallo de primera instancia.

DECISIÓN

¹⁴ Según consulta realizada por el Despacho el 26 de agosto de 2020 y que se anexa a esta providencia.

En virtud de lo expuesto, el Juzgado Quinto Civil del Circuito de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley y mandato constitucional,

RESUELVE

Primero: CONFIRMAR la providencia del veintidós (22) de julio de dos mil veinte (2020), proferida por el Juzgado Cincuenta y Seis (56) Civil Municipal de esta ciudad, por las razones consignadas en esta providencia.

Segundo: NOTIFICAR la presente decisión personalmente, por telegrama, o cualquier otro medio, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

Tercero: COMUNICAR telegráficamente la presente decisión al Juzgado de origen.

Cuarto: REMITIR el expediente a la honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión, cumplido lo anterior.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

NANCY LILIANA FUENTES VELANDIA
JUEZA