

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



**JUZGADO VEINTIDÓS CIVIL MUNICIPAL**

Bogotá D.C., seis (6) de julio de dos mil veinte (2020)

**Ref: Exp. No. 110014003-022-2020-00267-00**

Se decide la acción de tutela interpuesta por Gina Lorena Cárdenas Garzón contra la Corporación Iberoamericana de Estudios –CIES-, extensiva al Ministerio del Trabajo, Hospital Infantil Universitario de San José, Clínica Magdalena, EPS Compensar y el Hospital Universitario Mayor Méderi.

**ANTECEDENTES**

La accionante reclamó la protección de sus derechos fundamentales mínimo vital, estabilidad laboral reforzada, salud, vida digna y seguridad social, los cuales estimó vulnerados por la entidad accionada, en virtud a que el 15 de junio de 2020 se le dio por terminado el contrato sin justa causa, sin estimar que se encontraba en su periodo de lactancia y que es madre cabeza de familia.

Por lo anterior, pretende que se le reintegre al cargo que venía desempeñando, así como se le cancele lo dejado de percibir desde el 15 de mayo de 2020.

Como fundamento fáctico de sus pretensiones expuso que el 16 de febrero de 2019 suscribió contrato de trabajo a término inferior a un año en el cargo de auxiliar administrativa, quedó en estado de embarazo en vigencia de su relación contractual. El 18 de diciembre de 2019 nació su hija y se le concedió su licencia de maternidad con fecha de inicio 9 de ese mismo mes y año y hasta el 13 de abril de 2020.

El 15 de abril de 2020 la directora financiera de la accionada le informó que se le concedía vacaciones anticipadas remuneradas, mismas que finalizaron el 2 de mayo del año que avanza, en razón a la emergencia sanitaria por el COVID 19. El 13 de mayo recibió vía correo electrónico carta de terminación de su contrato de trabajo, efectiva a partir del 15 de junio de 2020, data en la cual se terminaba su periodo de lactancia, sin que se la haya cancelado su salario desde el 15 de mayo, tampoco la indemnización a que tiene derecho por la terminación de su relación contractual sin justa causa, lo que afecta

su mínimo vital por ser madre cabeza de familia y no contar con otro ingreso para la manutención de sus hijas.

### **RESPUESTA DE LA ACCIONADA**

Notificada en legal forma, la Corporación Iberoamericana de Estudios –CIES- manifestó que la licencia de maternidad de la actora terminó el 13 de abril de 2020 y cumplió con todos los pagos a que tuvo derecho, se le canceló su quincena de mayo 15 sin ejercer ninguna función, pues no existe en el momento un puesto de reubicación laboral para la señora Gina Cárdenas.

Que debido a la pandemia mundial y el estado de emergencia social y económico decretado por el Gobierno Nacional procedió adelantar el periodo de vacaciones a la señora Gina Lorena Cárdenas Garzón, que si bien se le remitió una carta de terminación del contrato fue retractada, en su lugar, se le suspendió la relación laboral, pues el cargo de la tutelante no puede llevarse de manera virtual para mantener activa su vinculación con la entidad, pero una vez se normalice la situación reanudará de acuerdo al cargo que desempeñaba, de lo cual se le solicitó autorización al Ministerio del Trabajo el primero de junio del año que avanza y cuyo tiempo de respuesta es de dos meses.

La Corporación Hospitalaria Juan Ciudad – MÉDERI- y el Hospital Universitario de San José solicitaron ser desvinculados del presente trámite, por cuanto no se relaciona y desconoce los hechos que generaron la presente acción de tutela de índole laboral, además porque no han negado la atención en salud, ni vulnerado derecho fundamental alguno de la actora.

El Ministerio del Trabajo imploró ser desvinculado del resguardo por falta de legitimidad por pasiva, toda vez que no ha puesto en peligro prerrogativa alguna de la accionante.

### **CONSIDERACIONES**

De acuerdo con los elementos de juicio que obran en el plenario, el problema jurídico a resolver consiste en determinar si la Corporación Iberoamericana de Estudios –CIES- quebrantó los derechos fundamentales mínimo vital, estabilidad laboral reforzada, salud, vida digna y seguridad social de la señora Gina Lorena Cárdenas Garzón al ser despedida sin haber terminado su periodo de lactancia.

Para resolver el interrogante planteado, cumple recordar que la Corte Constitucional ha puntualizado la especial protección que consagra la Carta Política a la mujer en estado de embarazo<sup>1</sup>, a quien

---

<sup>1</sup> En ese sentido, en la Sentencia T-406/12, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, la Corte reiteró que: "...por 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,

se le debe garantizar la “*estabilidad laboral reforzada*”<sup>2</sup>, así que su despido es ineficaz, por lo que procede el reintegro o renovación del contrato, además del pago de los emolumentos dejados de recibir y las indemnizaciones a las que haya lugar, según el caso particular<sup>3</sup>.

Tal protección a la mujer durante el embarazo y la lactancia encuentra su principal fundamento en el artículo 43 de la Constitución Política al señalar que la mujer “*durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada*”.

Entonces, aunque en principio la acción de tutela por su naturaleza residual y subsidiaria, no es el mecanismo idóneo para reclamar derechos o prestaciones laborales; no obstante, cuando se encuentran comprometidos los derechos de la madre gestante y los de su hijo por nacer o recién nacido, la Corte Constitucional precisó que se torna eficaz y procede excepcionalmente como medida de asistencia y protección a estos sujetos de especial protección constitucional (SU-075 de 2018).

En tratándose de **contrato de trabajo a término fijo**, en sentencia SU-075 de 2018 la Corte Constitucional señaló que pueden presentarse las siguientes hipótesis:

La primera, si el empleador **conoce**, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la trabajadora pueden 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*

---

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”.

<sup>2</sup> Conforme a lo establecido en el artículo 86 de la Carta Política y en las normas legales que reglamentan la acción de tutela (Decreto 2591/91), esta Corte ha determinado que “*el pago de la licencia de maternidad sólo es procedente mediante la acción de tutela, cuando se haya cumplido con los requisitos legales para su exigibilidad y se esté vulnerando o amenazando el mínimo vital de la accionante y del recién nacido con el no pago de esta acreencia.*” Cfr. Sentencia T-788 de 2004, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

<sup>3</sup> El artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 2 de la Ley 1468 de 2011, establece: “Artículo 239. Prohibición de despedir. //1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.//2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.//3. Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tienen derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta días (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.// 4. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; en caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término.”

*el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral.*

La segunda cuando el empleador **no conoce**, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la trabajadora, puede presentarse tres escenarios:

a. Que la desvinculación tenga lugar antes del vencimiento del contrato, sin que se alegue justa causa: *En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación. La renovación del contrato sólo será procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela. Adicionalmente, el juez de tutela puede disponer el pago de las indemnizaciones por despido sin justa causa.*

b. Que la desvinculación ocurra antes del vencimiento del contrato pero que se alegue justa causa distinta al cumplimiento del plazo pactado: *En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa causa se debe ventilar ante el juez ordinario laboral.*

c. Que la desvinculación se produzca una vez vencido el contrato y que dicha circunstancia se invoque como una justa causa: *En este caso la protección consistiría, como mínimo, en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación del contrato sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecieron, valoración que puede efectuarse en sede de tutela. Tampoco procede en este supuesto el pago de los salarios dejados de percibir, porque se entiende que el contrato inicialmente pactado ya había terminado.*

Ahora, en el evento de que el empleador no acuda ante el inspector del trabajo, el alto tribunal puntualizó que “*el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela. Adicionalmente, para evitar que se desconozca la regla de acudir al inspector de trabajo, si no se cumple este requisito el empleador puede ser sancionado con el pago de los 60 días de salario previsto en el artículo 239 del C.S.T.*”

En suma, de acuerdo con dicho precedente para que la protección del embarazo y la maternidad procedan se deben cumplir las siguientes reglas:

*“(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 embarazada.”*

En el caso bajo estudio está comprobado lo siguiente:

a) Que entre la accionante y la querellada existió un contrato de trabajo a término fijo, el cual inició el 16 de febrero de 2019 y que a la fecha le fue suspendido, circunstancia que fue reconocida por la accionada.

b) Que la clínica Magdalena le concedió licencia de maternidad a la actora el 9 de diciembre de 2019 hasta el 13 de abril del año que avanza.

c) Que el 18 de diciembre de 2019 nació la hija de la actora, tal y como se acredita con el registro civil de nacimiento que aportó con el escrito tutelar.

d) El 13 de abril de 2020 la tutelada procedió adelantar el periodo de vacaciones de la señora Gina Lorena Cárdenas Garzón, comprendido desde el 14 de abril hasta el 2 de mayo del corriente, esto por las circunstancias que atraviesa el país por el COVID-19.

e) Comunicado dirigido a la accionante, emitido por la Corporación Iberoamericana de Estudios –CIES–, en la que le informó se da por terminado el contrato de trabajo a partir del 15 de junio de 2020.

f) Correo electrónico de fecha 22 de mayo de 2020 enviado a la señora Gina Lorena Cárdenas Garzón, en el que se le indicó sobre la solicitud que hiciera la querellada ante el Ministerio del Trabajo para la suspensión del vínculo laboral.

g) Oficio dirigido al Ministerio del Trabajo y en el que la accionada solicitó autorización para la suspensión de la relación laboral respecto de la tutelante, de fecha 18 de mayo de 2020.

h) Oficio de fecha 18 de mayo del corriente, en la que la querellada le informó a la señora Gina Lorena Cárdenas Garzón que se le suspende el contrato de trabajo a partir del 16 de mayo de 2020, hasta cuando se restablezcan las condiciones de normalidad de la empresa.

i) Estados de cuenta del Banco Bancolombia que enseñan los pagos que se le hizo a la demandante de los meses de marzo, abril y mayo de 2020 por parte de CIES.

j) Planillas de autoliquidación de aportes a seguridad social de los meses de abril mayo y junio a nombre de la actora y que realizó CIES.

Analizadas las pruebas que obran en el plenario, es evidente que el amparo está llamado a ser concedido de manera parcial, en virtud a que la accionada Corporación Iberoamericana de Estudios –CIES– suspendió el contrato de trabajo a término fijo que tiene con la accionante a partir del 16 de mayo de 2020, sin tener en cuenta que aún se encontraba en su periodo de lactancia, es decir ostentaba el fuero de maternidad.

En efecto, aunque es claro que en este caso en concreto no procede ordenar el reintegro de la actora, debido a que por un lado su relación laboral no ha sido terminada, y por el otro ya no goza de estabilidad laboral reforzada pues su licencia de maternidad y periodo de lactancia ya culminó, resulta claro que la querellada afectó su derecho fundamental al mínimo vital, pues dejó de cancelar los salarios a los cuales tiene derecho la tutelante hasta la fecha de protección que ordena la jurisprudencia y la ley (6 meses contabilizados a partir del parto) que en este caso fenecían hasta el 18 de junio de 2020.

Entonces, ante la necesidad de brindar una protección a favor de la mujer dada su condición de sujeto de especial protección constitucional en la que se halla la trabajadora durante el embarazo y después del parto, así como el recién nacido, se hace necesario adoptar medidas dirigidas a detener la amenaza o la vulneración de los derechos fundamentales que se deriva de la suspensión laboral en especial el mínimo vital y la seguridad social, siendo la tutela el único mecanismo que, en la hora actual, ostenta la promotora para la salvaguarda de sus garantías constitucionales.

Por consiguiente, para que a la accionante le sean protegidas las garantías constitucionales invocadas se ordenara a la accionada sufragar la totalidad de los salarios dejados de percibir desde la fecha de la suspensión del contrato laboral (16 de mayo de 2020) hasta el 18 de junio de 2020, fecha de culminación del periodo de lactancia. En lo demás se niega, por cuanto si no está de acuerdo con la determinación que se adoptó la tutelada encaminada a suspender el contrato de trabajo, la accionante goza de otros mecanismos de protección ante la jurisdicción ordinaria –laboral– para dirimir el conflicto acá expuesto, dado que el juez de tutela no puede inmiscuirse en temas que escapan de su órbita.

En conclusión, el amparo invocado debe concederse de manera parcial.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Veintidós Civil Municipal de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

## **RESUELVE**

**PRIMERO. CONCEDER** el amparo del derecho fundamental al mínimo vital que suplicó Gina Lorena Cárdenas Garzón, por lo expuesto en la parte motiva.

**SEGUNDO. ORDENAR** a la Corporación Iberoamericana de Estudios –CIES-, a través de su representante legal señor Luis Eivar Criollo Luengas, que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta providencia, cancele la totalidad de los salarios dejados de percibir desde la fecha de la suspensión del contrato laboral hasta el 18 de junio de 2020 a la señora Gina Lorena Cárdenas Garzón. En lo demás se niega.

**TERCERO.** Comunicar esta decisión a los interesados, conforme lo ordena el artículo 30 del Decreto 2591 de 1.991.

**CUARTO.** Si no fuere impugnada, envíese el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

### **NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**CAMILA ANDREA CALDERÓN FONSECA**  
Jueza

110014003-022-2020-00267-00  
(Y)

**Firmado Por:**

**CAMILA ANDREA CALDERON FONSECA  
JUEZ MUNICIPAL  
JUZGADO 022 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:

**796a2450618a434c107022b9f7c4fe951404617ac893c8b31eadbc89d58c5fed**

Documento generado en 06/07/2020 08:12:08 PM