

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



**JUZGADO CUARENTA Y CINCO CIVIL DEL CIRCUITO**

**Bogotá D.C., cuatro (4) de agosto de dos mil veinte (2020)**

Referencia: **ACCIÓN DE TUTELA No. 2020 – 00248 01**  
Accionante(s): **JENNY PAOLA MESA GARZÓN**  
Accionada(s): **MARELLO CONTRASTISTAS LTDA.**

Procede el despacho a resolver la impugnación presentada por el accionante en contra del fallo de tutela proferido el 18 de junio de la anualidad en curso por el Juzgado Treinta y Tres Civil Municipal de esta ciudad, dentro de la acción de tutela de la referencia y previo el estudio de los siguientes,

**I. ANTECEDENTES**

En síntesis, aduce la accionante que ingresó a laborar a la empresa accionada el 16 de julio de 2019, por medio de un contrato de obra o labor determinada, en el cargo de inspectora de seguridad y salud en el trabajo, con un salario de \$1´590.000; afirma que el pasado 19 de marzo con ocasión a la pandemia del Covid-19 le enviaron a casa a la espera de nuevas directrices, a la postre, el 24 de marzo le fue notificada la suspensión del contrato a partir de esa fecha.

Señala que el 14 de abril se enteró de su estado de gestación, situación que puso de presente al empleador, luego de lo cual a mediados de abril le fueron consignados \$300.000 por parte de la accionada a título de préstamo. A la fecha de presentación de esta acción cuenta con 19 semanas de embarazo.

Afirma que la suspensión de su empleo es de manera indefinida, razón por la que, se halla en una situación de incertidumbre y sin salario, y que si bien la empresa reanudó labores en el mes de mayo, dada su condición le indicaron que debía permanecer en casa.

Sostiene que desde el pasado 24 de marzo no recibe salario alguno, si no solamente la suma indicada a título de préstamo y de 4 días que laboró en el mes de mayo; agregó que no puede acceder al retiro de cesantías porque no tiene saldo allí.

Expresa que si bien su empleador conoce que tiene un hijo de 12 años de edad a su cargo, además del que está por nacer, no tuvo reparo en suspenderle el contrato, a pesar de que el salario que allí devengaba es su única fuente de ingresos para el sustento de su familia, esto es, arriendo, servicios, cuotas de banco, alimentación, educación, transportes y vestido, y dada la situación por la pandemia del Covid-19 le es muy difícil hallar otro ingreso económico.

Concluye alegando que la empresa accionada no hizo uso de los alivios financieros otorgados por el Gobierno Nacional, así como tampoco acudió a las iniciativas dadas por el prenombrado, como lo son vacaciones anticipadas, licencias remuneradas compensablemente, trabajo en casa y horarios flexibles.

Por todo lo anterior, considera que la accionada fue insolidaria dada su condición especial de embarazada y las necesidades por las que atraviesa, y en ese sentido suplica se tutelen sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la igualdad, al debido proceso, a la dignidad humana y al de su hijo que está por nacer y como consecuencia, declarar que la suspensión del contrato es contraria a la ley laboral y a los principios constitucionales; así como que se declare que desde la fecha de la ilegal suspensión y hasta el fin de la pandemia se encuentra cobijada por las circunstancias del Artículo 140 del C.S.T. y se ordene a la accionada que de manera inmediata adelante los trámites tendientes para garantizar el pago oportuno del salario, de las demás prestaciones legales y derechos a que tenga lugar por el lapso que el contrato permanezca suspendido.

## **II. ACTUACIÓN SURTIDA**

Sometida al reparto la presente acción constitucional le correspondió su conocimiento al Juzgado Treinta y Tres Civil Municipal de esta ciudad, que la admitió mediante proveído del 8 de junio de 2020, vinculando al Ministerio del

Trabajo y dispuso su notificación, instándolas para que ejercieran su derecho de defensa y se pronunciaran sobre los hechos que la fundamentan. Dentro de la oportunidad legal la accionada allegó el informe requerido.

### **III. LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Mediante fallo calendarado 18 de junio de la anualidad que avanza, se profirió decisión de fondo en este asunto mediante la cual declaró improcedente el amparo constitucional deprecado, tras concluir que no fue posible determinar la vulneración de los derechos fundamentales invocados por la actora por falta de material probatorio pues no se acreditó la existencia de un perjuicio irremediable, y en tal sentido no es dable a ese juez invadir la órbita de la Jurisdicción Ordinaria Laboral, además de que, no se configuran los presupuestos para la viabilidad de la acción constitucional.

### **IV. FUNDAMENTOS DE LA IMPUGNACIÓN**

Inconforme con la decisión de primer grado la accionante oportunamente formuló impugnación, en la que alega en síntesis, que no se tuvo en cuenta por parte del despacho que se encuentra en estado de embarazo, además de que tiene un hijo menor de edad el cual debe de alimentar y que desde hace tres meses se encuentra sin salario. Que si de la difícil situación referida no se da cuenta de la condición de vulnerabilidad en que se encuentra y del perjuicio inminente no sabe cómo más demostrar su situación económica.

Además, señaló que pretende el juez de primer grado que deba esperar a que la jurisdicción laboral decida su controversia sin tener en cuenta que estos procesos tardan entre uno y dos años, por lo que podría causársele un perjuicio irremediable.

### **V. CONSIDERACIONES**

1. Mediante la carta constitucional de 1991, se determinó que la organización del Estado colombiano debía realizarse conforme a los principios de un Estado de Derecho, lo que implica que cada uno de las instituciones que lo componen deben estar sujetas a una serie de reglas procesales, que se

encargan de crear y perfeccionar todo el ordenamiento jurídico; de esta manera se limita y controla el poder estatal con el fin de que los derechos de las asociados se protejan y puedan realizarse, dejando de ser imperativos categóricos para tomar vida en las relaciones materiales de la comunidad.

Una de las características fundamentales del Estado de Derecho, es que las actuaciones y procedimientos regulados deben sujetarse a lo dispuesto en los postulados legales.

Estos principios y derechos constitucionales irradian a todo el ordenamiento jurídico su espíritu garantista, que busca como fin último la protección y realización del individuo en el marco del Estado al que se encuentra asociado.

Uno de los mecanismos destinados a buscar la materialización de los principios que componen el Estado de Derecho es la Acción de Tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Nacional, como el instrumento idóneo para que toda persona logre la garantía y protección de sus derechos fundamentales cuando estos hayan sido vulnerados o sean amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de un particular.

Por su parte el artículo 31 del Decreto 2591 de 1.991, reglamentario del artículo 86 de la Constitución Nacional, establece que el fallo que se dicte por el Juzgado que adelantó el conocimiento de una Tutela, puede ser impugnado ante el superior por el Defensor del Pueblo, el solicitante, la autoridad pública o el representante del órgano correspondiente, lo anterior sin perjuicio de su cumplimiento inmediato.

2. De cara a los argumentos planteados en la impugnación y su contraste con el fallo de primera instancia apelado, resulta pertinente acudir a las decisiones que el máximo órgano de la jurisdicción Constitucional ha enseñado sobre el principio de subsidiariedad:

*“La acción de tutela fue regulada en el Artículo 86 de la Constitución Nacional como un mecanismo judicial autónomo<sup>1</sup>, subsidiario y sumario, que le permite a los habitantes del territorio nacional acceder a una herramienta de protección inmediata de sus derechos fundamentales, cuando estos resulten amenazados o vulnerados por las autoridades públicas, o incluso por particulares, según lo determinado en el Artículo 42 del Decreto 2591 de 1991.*

*Para que proceda este medio privilegiado de protección se requiere que dentro del ordenamiento jurídico colombiano no exista otro medio de defensa judicial que permita garantizar el amparo deprecado, o que existiendo este, se promueva para precaver un perjuicio irremediable caso en el cual procederá como mecanismo transitorio.*

*De esta manera, en el marco del principio de subsidiaridad, es dable afirmar que **“la acción de tutela, en términos generales, no puede ser utilizada como un medio judicial alternativo, adicional o complementario de los establecidos por la ley para la defensa de los derechos, pues con ella no se busca remplazar los procesos ordinarios o especiales y, menos aún, desconocer los mecanismos impuestos (dentro) de estos procesos para controvertir las decisiones que se adopten”**.<sup>2</sup> (...)*

*En atención a ello, **los mecanismos ordinarios deben utilizarse de manera preferente, incluso cuando se pretenda la protección de un derecho fundamental**. No obstante, en este caso, se deberá evaluar que el mecanismo ordinario ofrezca una protección “cierta, efectiva y concreta del derecho”<sup>3</sup>, al punto que sea la misma que podría brindarse por medio de la acción de amparo<sup>4</sup>.*

*Al respecto, en la Sentencia T-007 de 2008 la Corte Constitucional, después de hacer un análisis concentrado de este tema, manifestó lo siguiente:*

***“En aquellos casos en que se constata la existencia de otro medio de defensa judicial, establecer la idoneidad del mecanismo de protección alternativo***

---

<sup>1</sup> Sentencia T-583 de 2006, “Esto significa que no es recurso dentro de otro proceso judicial.” <sup>2</sup>

Al respecto, revisar entre otras, las sentencias T-661 de 2007, T-556 de 2010, T-404 de 2010.

<sup>2</sup> Consultar, entre otras, las sentencias SU-544 de 2001, T-599 de 2002, T-803 de 2002, T-273 de 2006, T093 de 2008, SU-037 de 2009, T-565 de 2009, T-424 de 2010, T-520 de 2010, T-859 de 2010, T-1043 de 2010, T-076 de 2011, T-333 de 2011, T-377A de 2011, T-391 de 2013, T-627 de 2013, T-502 de 2015 y T-575 de 2015.

<sup>3</sup> Sentencia T-572 de 1992

<sup>4</sup> En este sentido, por medio de la Sentencia T-889 de 2013, se determinó lo siguiente “Por tal razón, el juez de la causa, debe establecer si ese mecanismo permite brindar una solución “clara, definitiva y precisa” a los acontecimientos que se ponen en consideración en el debate constitucional, y su habilidad para proteger los derechos invocados. En consecuencia, “el otro medio de defensa judicial existente, debe, en términos cualitativos, ofrecer la misma protección que el juez constitucional podría otorgar a través del mecanismo excepcional de la tutela”.

**supone en los términos del Artículo 6º del Decreto 2591 de 1991, que el otro medio de defensa judicial debe ser evaluado en concreto, es decir, teniendo en cuenta su eficacia en las circunstancias específicas que se invoquen en la tutela.**<sup>5</sup> Por tal razón, el juez de la causa, debe establecer si ese mecanismo permite brindar una solución “clara, definitiva y precisa” a los acontecimientos que se ponen en consideración en el debate constitucional, y su habilidad para proteger los derechos invocados. En consecuencia, **“el otro medio de defensa judicial existente, debe, en términos cualitativos, ofrecer la misma protección que el juez constitucional podría otorgar a través del mecanismo excepcional de la tutela**<sup>6</sup> (resaltado ajeno al texto).

2.1. Al efecto, atendiendo lo suplicado por la demandante quien señala estar en desacuerdo con la suspensión del contrato de trabajo que efectuó la entidad accionada amparada en las disposiciones expedidas por el Gobierno Nacional para atender la pandemia originada por el Covid-19, pues no tuvo en cuenta su estado de embarazo y que a la fecha de presentación de esta acción contaba con 19 semanas, tal y conforme se desprende de las certificaciones adosadas al plenario, situación que puso en conocimiento del empleador, de entrada debe decirse que, en línea de principio, tal pretensión es susceptible de reclamarse ante el Juzgado de asuntos laborales de la jurisdicción ordinaria, tal y como se expresó en la decisión de primer grado.

2.2. Sin embargo, cada caso en concreto debe analizarse a la luz de sus particularidades y conforme a la realidad en la que se contextualiza; en ese sentido, no puede perderse de vista –ni podía obviarse por el Juzgado de primer grado–, que el estado de gravidez de la accionante torna ineficaz el mecanismo ordinario de concurrir ante la jurisdicción laboral para reclamar por la suspensión de su contrato de trabajo, dado que es una situación que requiere un tiempo amplio, como bien lo señala la recurrente, lapso que superará su estado actual y, por demás de especial protección.

2.3. Así también, al ser su salario su única fuente de ingreso y estar privada del mismo desde hace marzo de esta anualidad, la lesión a su mínimo vital que no solo la afecta a ella sino al que está por nacer, resulta evidente y

---

<sup>5</sup> El Artículo 6º del Decreto 2591 de 1991 dispone que “La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentre el solicitante”.

<sup>6</sup> Sentencia T-384 de 1998 y T-206 de 2004.

grave e impone la adopción de medidas urgentes, con lo que se configura el perjuicio irremediable que echó de menos el Juzgado de primera instancia.

2.4. Si lo anterior fuera poco, en todo caso ha de advertirse que para el momento en que se impetró la presente acción de tutela ni para cuando se emitió la decisión impugnada, ni el accionante ni alguna otra persona estaba posibilitada para formular demandas laborales que gocen de la presunción de efectividad para la protección de sus derechos, en virtud de la anormalidad que ocurre por virtud de la pandemia mundial por la que atravesamos y que obligó a que el Consejo Superior de la Judicatura impusiera el cierre de despachos judiciales y de la recepción de demandas, restricción que estuvo vigente hasta el mes de junio de la presente anualidad y posterior a dicha data, el acceso se ha visto restringido por el aumento de los contagios, lo que conlleva a concluir que para cuando la accionante acudió a este mecanismo, no contaba con algún otro mecanismo para la defensa de sus derechos, dado que carecía de la oportunidad de formular la demanda laboral a través de la cual el Juez o la Jueza natural resolviera el conflicto. Por ende, se viabilizaba el análisis de fondo del asunto puesto a consideración, pues se insiste, ni aun hoy se puede afirmar categóricamente que la vía ordinaria sea garante de los mismos.

2.5. Todo esto lleva al despacho a concluir que concurren las salvedades de ineficacia del mecanismo ordinario de defensa y de perjuicio irremediable en el caso en particular, por el que puede obviarse el requisito general de subsidiariedad en este asunto, de manera que habrá de analizarse de fondo.

3. Superado ello, el despacho se concreta a los hechos en que se cimenta esta acción, respecto de los cuales debe resaltarse que está acreditado que la actora tiene un vínculo laboral con la pasiva, que aquélla se encuentra en estado gestacional, que su empleador conoce la situación al punto que por esa misma razón aunque ha reactivado otros contratos laborales no así el de la accionante pues por su estado no está permitido su ingreso a obra, con lo que, consecuentemente, su contrato permanece suspendido. En tal análisis, esta sede judicial encuentra que existen condiciones de las que se concluye que a favor de la actora, existe una estabilidad laboral reforzada que

no se respetó por la convocada y, en tal virtud, lesionó sus derechos fundamentales, lo que impone su amparo. Este epílogo se basa en lo siguiente:

3.1. Amplia ha sido la jurisprudencia que ha concluido la existencia de la estabilidad laboral reforzada en tratándose de mujeres en embarazo, importando recordar algunos apartes del siguiente tenor:

*“[...] la mujer embarazada tiene un derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada, pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobrecostos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas. Por ello, los distintos instrumentos internacionales han sido claros en señalar que no es posible una verdadera igualdad entre sexos, si no existe una protección reforzada a la estabilidad laboral de la mujer embarazada.”<sup>7</sup>*

**“La mujer embarazada o lactante es un sujeto de especial protección constitucional, por lo que cuenta con una estabilidad laboral reforzada, en consecuencia, la protección de sus derechos por vía de tutela solo debe cumplir en esencia dos requisitos: “a) la existencia de una relación laboral o de prestación de servicios y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación”<sup>8</sup>.**(resaltado fuera del texto).

El fundamento de dicha estabilidad se cimenta en el deber del estado de desplegar acciones positivas, tanto para garantizar la igualdad sexual, como para proteger a la mamá gestante y lactante y a su recién nacido o al que está por nacer, como población especialmente protegida. Sobre lo primero ha afirmado la Corte Constitucional:

*“11. La Constitución Política de 1991 consagra una cláusula de igualdad y no discriminación contenida en diferentes disposiciones. En ese sentido, el artículo 13*

---

<sup>7</sup> Sentencia C-470 de 1997 (MP. Alejandro Martínez Caballero)

<sup>8</sup> Sentencia SU-070 de 2013 Corte Constitucional.

establece que “[t]odas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y **gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación** por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. **El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva** y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados” (negrilla añadida).

12. Tratándose específicamente de la proscripción de discriminación en contra de la mujer, el **artículo 43** señala que “[l]a mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación”.

13. En el ámbito internacional de derechos humanos, también es posible identificar compendios normativos que abogan por la eliminación de la discriminación en contra de las mujeres. En el aspecto laboral, valga mencionar lo dispuesto en la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” (1979) que establece en el **artículo 11** lo siguiente:

“Artículo 11. 1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer **en la esfera del empleo** a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular: (...)

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil; (...)” (negrilla añadida).

Por otro lado, la “Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer ‘convención de belém do pará’” (1994), señala en su artículo 6:

“Artículo 6. El derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros:  
**a. el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y**  
b. el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación” (negrilla añadida).

14. Por su parte, el legislador colombiano ha promulgado diferentes leyes tendientes a materializar la igualdad de trato y sanción de las conductas que discriminen a la mujer. Por ejemplo, el capítulo V del Código Sustantivo del Trabajo establece que la maternidad gozará de la protección especial del Estado (art. 235A) y prohíbe a los empleadores despedir a una mujer en estado de embarazo o lactancia sin la previa autorización del Ministerio del Trabajo, so pena de cancelar una indemnización equivalente al pago de sesenta días de trabajo (art. 239), entre otras medidas.

15. La Corte Constitucional en diferentes oportunidades se ha pronunciado en torno al derecho a la igualdad y no discriminación en contra de las mujeres. En temas laborales esta garantía se materializa con el fuero de maternidad. En la sentencia **SU-075 de 2018** se adujo que la finalidad de esa institución “es impedir la discriminación que, a raíz del embarazo, pueda sufrir la mujer, específicamente la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión de esa condición o de la lactancia”. Así mismo,

*mencionó que el fuero de maternidad es “una acción afirmativa destinada a garantizar que las mujeres no sean discriminadas en el trabajo a causa de su rol reproductivo”. (...)*

*18. En conclusión, el texto constitucional consagra una cláusula general de igualdad y no discriminación, la cual se extiende a la protección a favor de la mujer en el ámbito laboral, para que sus condiciones no sean disminuidas o finalizadas de forma arbitraria por el hecho de encontrarse en estado de gestación o lactancia. Esta garantía también se circunscribe al mandato internacional de los derechos humanos. Por su parte, la jurisprudencia constitucional ha señalado que el hecho de no renovar la relación laboral de una mujer en estado de gestación puede llegar a constituirse como un acto discriminatorio cuando se han dado manifestaciones previas indicativas de que sí se haría, pero que, una vez se conoce el estado de gravidez de la trabajadora, se opta por no hacerlo sin aducir ninguna causa objetiva”*

3.2. Sobre la confluencia de los dos requisitos descritos en el primer aparte jurisprudencial, esto es, la existencia del vínculo laboral y el estado de gestación de la accionante, ninguna duda hay, conducta que ya en sí misma la torna acreedora de estabilidad laboral reforzada.

3.3. Dicha connotación de estabilidad laboral reforzada en el empleo de que goza la actora, obligaba a su empleador no solo a la permanencia en el mismo, sino además a que no pueda desmejorar de manera unilateral las condiciones de trabajo, como claramente lo es la suspensión del mismo pues aún cuando sigue afiliada al sistema de seguridad social en salud por cuenta de la pasiva, no percibe salario que le permita sus gastos propios, los de su familia y los del que está por nacer, pudiendo quedar sometidos incluso a una subsistencia sin la dignidad propia, mayor aún durante la crisis económica por la que se atraviesa a causa de la pandemia mundial por Covid-19.

En otras palabras, en general, salvo que cuente con previa autorización, el empleador de una mujer embarazada no puede terminarle o suspender su contrato de trabajo ni desmejorarle las condiciones del mismo, en cualquiera de los aspectos por los que se desarrolla. En el presente asunto, sin embargo, a pesar de la estabilidad laboral reforzada a la maternidad de la accionante, su empleador la mantuvo en suspensión del contrato.

3.4. Por si lo anterior fuera poco, la conducta asumida por el empleador constituye una abierta la lesión al derecho a la igualdad de la actora, ya que ha quedado en evidencia en esta acción que si bien hizo una suspensión de

contratos de trabajo no solo a la actora sino a otros trabajadores en virtud de la crisis económica generada por la pandemia —es decir con idéntica causa-, a varios de ellos sí les han reactivado su vínculo laboral, tanto con la prestación del servicio como con el pago del salario; no así en cambio en el caso de la accionante y por razón, precisamente, de su estado de embarazo, validos del argumento de una supuesta protección a su persona y al nacidurus ya que el ejercicio de la labor la puede poner en riesgo, pero con la velada discriminación por razón de ser mujer y encontrarse en estado de embarazo, perdiendo de vista que su deber como empleador es velar por la protección principalmente de todos sus trabajadores que ostenten una protección especial como la accionante.

3.5. Con idéntico sentido desestimatorio se observa que existe lesión al mínimo vital de la accionante, en tanto que expresó que su salario es su única fuente de ingreso y que de él dependen ella y su familia, y que dejó de percibirlo desde marzo de la presente anualidad, es decir, hace más de 4 meses, lo que reafirmó la accionada al sostener que desde el pasado 15 de marzo, por las órdenes dispuestas por el Gobierno Nacional debió suspender sus actividades y los contratos laborales al no contar con solvencia económica para realizar los pagos de nómina.

Recuérdese que la vulneración al derecho al mínimo vital se presume cuando una persona deja de percibir su salario y este es su única fuente de ingresos, como precisamente aparece acreditado en el caso de la actora, mayor aún cuando no se trata solo su subsistencia si no la del hijo que tiene de 12 años y del que está por nacer, circunstancia que no fue refutada ni desvirtuada por la pasiva, máxime en el contexto ante el que nos encontramos, en el que la economía se ve afectada a nivel general por virtud del confinamiento general dispuesto y que, a la postre, conlleva a la imposibilidad fáctica para la consecución de diversas fuentes de ingreso.

En cuanto a este punto, ha precisado la Corte Constitucional que:

*“Sobre la afectación del mínimo vital o de subsistencia ha dicho la Corte, en reiterada jurisprudencia, que éste se presume afectado, cuando*

*la suspensión en el pago del salario se prolonga indefinidamente en el tiempo, de tal suerte que se coloca al trabajador y a su familia en una situación económica crítica que afecta sus derechos fundamentales y que hace necesaria la intervención rápida y eficaz del juez de tutela para restablecer su goce, correspondiéndole al demandado la demostración de que el peticionario de la tutela cuenta con otros ingresos o recursos, con los cuales pueda atender sus necesidades primarias vitales y las de su familia”.*<sup>9</sup>

4. De conformidad con lo expuesto, esta juzgadora considera que MARELLO CONTRASTISTAS LTDA., vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad y por ende al mínimo vital de JENNY PAOLA MESA GARZÓN, en la medida que dispuso la suspensión del contrato de trabajo.

Conforme a lo expuesto, considera el Despacho que se debe revocar el fallo impugnado a efectos de amparar los derechos fundamentales de la señora MESA GARZÓN y en consecuencia, se ordenará a la empresa accionada, a través de su representante legal o quien haga sus veces, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación, proceda a reanudar el contrato de trabajo, lo que conlleva el reintegrarla en un cargo similar o de superior jerarquía, en el que se le garanticen todas sus prestaciones sociales. Desde luego que de hallarse que en el mismo cargo que venía desempeñando puede encontrarse en riesgo la accionante y su bebé, la empresa accionada deberá hallar otro mecanismo a través del cual se le garantice que podrá continuar laborando para la entidad en condiciones de seguridad y percibiendo sus ingresos laborales habituales.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Cuarenta y Cinco Civil del Circuito de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

---

<sup>9</sup> Corte Constitucional, sentencia T-725 de 2001.

#### IV. RESUELVE:

PRIMERO: **REVOCAR** el fallo de primera instancia, proferido por el Juzgado Treinta y Tres Civil Municipal de Bogotá, el día 18 de junio de 2020.

SEGUNDO: **AMPARAR**, en su lugar, los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la igualdad y al mínimo vital de JENNY PAOLA MESA GARZÓN y en consecuencia, **ORDENAR** a MARELLO CONTRASTISTAS LTDA., a través de su representante legal, o quien haga sus veces, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación, proceda a reanudar el contrato de trabajo de la accionante, lo que conlleva el reintegrarla en un cargo similar o de superior jerarquía, en el que se le garanticen todas sus prestaciones sociales. De encontrar la empresa que en el mismo cargo que venía desempeñando puede encontrarse en riesgo la accionante y su bebé, la empresa accionada deberá hallar otro mecanismo a través del cual se le garantice que podrá continuar laborando para la entidad en condiciones de seguridad y percibiendo sus ingresos laborales habituales.

TERCERO: **NOTIFICAR** esta decisión por el medio más expedito a las partes y al Juez Constitucional de primera instancia. Déjese la constancia de rigor.

CUARTO: **ENVIAR** el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión una vez se restablezca la normalidad institucional para estos trámites. Déjense las constancias pertinentes.

Notifíquese y cúmplase,

  
GLORIA CECILIA RAMOS MURCIA  
Jueza