

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



**JUZGADO CUARENTA Y CINCO CIVIL DEL CIRCUITO**

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

Referencia: **ACCIÓN DE TUTELA No. 2020 – 00576 01**  
Accionante: **LINA YICETH ROMERO MAZO**  
Accionada: **JUAN FELIPE CAMACHO, PAOLA CAMACHO Y CUELLOS STARK S.A.S.**

Procede el despacho a resolver la impugnación presentada por la sociedad accionada en contra del fallo de tutela proferido el 17 de septiembre de la anualidad en curso por el Juzgado Treinta y Siete de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de esta ciudad, dentro de la acción de tutela de la referencia y previo el estudio de los siguientes,

**I. ANTECEDENTES**

Narró la accionante que empezó a laborar en la sociedad accionada el 1 de enero de 2020 como representante de ventas en un local, devengando 1 salario mínimo. Explicó que el 11 de agosto del presente año conoció que estaba en estado de embarazo, lo que le comunicó por vía whatsapp a su jefe inmediata, la señora Paola Camacho, quien la citó 2 días después para que coordinaran cómo sería la situación laboral en lo sucesivo, pero al acudir a la cita le informaron los accionados que daban por terminado su contrato, aportándole una supuesta acta de terminación por mutuo acuerdo, bajo el argumento que no podían seguirle pagando el sueldo, lo que, aduce, no corresponde a la realidad, pues ahora una hermana de quien era su jefe está trabajando con ellos, lo que evidencia que su cargo y funciones se mantienen.

Precisó que le propusieron los accionados trabajar 3 o 4 días a la semana, ante lo que la actora manifestó que analizaría el acta que le entregaron, respondiendo finalmente que no accedería a la terminación del contrato que le planteaban dado su estado de embarazo. El 15 de agosto posterior le enviaron por correo electrónico la carta de despido y la respectiva liquidación.

Señala que en la actualidad se encuentra sin trabajo ni ingresos económicos para solventar su mínimo vital ni el del hijo por nacer y debe pagar arriendo, servicios públicos, transporte para asistir a sus citas médicas, tarjetas de crédito y la manutención de sus padres, que dependen económicamente de ella.

Por lo anterior, solicitó la protección de sus derechos fundamentales y se ordene a los accionados su reintegro al cargo igual o de mejores condiciones, con la respectiva afiliación a seguridad social y el pago de salarios.

## **II. ACTUACIÓN SURTIDA**

1. Sometida al reparto la presente acción constitucional le correspondió su conocimiento al Juzgado Treinta y Siete de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de esta ciudad, que la admitió y vinculó al Ministerio del Trabajo y a Compensar EPS.

2. Los accionados reconocieron el vínculo laboral con la actora, aunque solo con la empresa accionada y nos con las personas naturales. Pero precisó que el estado de embarazo fue conocido por ella con anterioridad a la fecha en que lo puso en conocimiento, a lo que procedió luego de la indicación de la imposibilidad que se le manifestara por la empresa de seguir cumpliendo con sus obligaciones laborales, explicando que los protocolos de bioseguridad dispuestos como condición de reapertura económica no son alcanzables por la sociedad, razón por la que no podía formalizar el vínculo contractual pues no cuenta con contrato o alguna fuente económica, lo que motivó a la terminación unilateral del contrato de trabajo, que para entonces se hallaba suspendido por virtud de la cuarentena de la localidad que generó la imposibilidad de cumplir el contrato. Añadió que la empresa está vendiendo sus activos a través de los accionistas, quienes no reciben remuneración alguna.

Por todo lo anterior y por cuanto estiman que existe otro mecanismo de defensa, solicitó denegar la acción, así como desvincular de la misma a las personas naturales accionadas.

3. El Ministerio de trabajo, además de recordar la normatividad que ampara el fuero de maternidad y sus funciones administrativas, concluyó la improcedencia de la acción en su contra.

4. Compensar informó que la actora se encontraba afiliada activa a la EPS, en calidad de dependiente y que estaba siendo atendida en salud, con diagnóstico actual de embarazo de alto riesgo.

### III. LA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Mediante fallo calendarado 17 de septiembre de la anualidad que avanza, se profirió decisión de fondo en este asunto mediante la cual el Juzgado de primer grado amparó los derechos de la accionante y ordenó a **CUELLOS STARK S.A.S.** su reintegro junto al pago de todos los salarios y prestaciones sociales, tras considerar que en estos eventos se traslada al empleador la carga de la prueba de la causa de despido invocada, así como de que se siguió el procedimiento previsto en el artículo 240 del C.S.T., lo que no ocurrió en este evento pues la pasiva no demostró la iliquidez que refirió, así como tampoco el permiso del inspector de trabajo para el despido de la actora en estado de gravidez.

### IV. FUNDAMENTOS DE LA IMPUGNACIÓN

Inconforme con la decisión de primer grado, la sociedad accionada la impugnó oportunamente, argumentando que por virtud de las medidas adoptadas a raíz del Covid-19, la actividad económica de la empresa se encuentra altamente deteriorada, lo que ha provocado una crisis económica al punto de encontrarse en estado de insolvencia, no tener ningún cargo operativo sino únicamente el de representante legal, ni poder continuar su actividad comercial, lo que le impedía cumplir con los rubros salariales y le impide el cumplimiento de la orden de tutela, más aún porque el despido fue motivado por esa causa y no por discriminación a la actora. Puntualizó que la imposibilidad de asumir esas cargas laborales con ocasión de la crisis económica, conllevará a afectar más los derechos de la actora, dada la insostenibilidad empresarial y de empleados por la que atraviesa.

Agregó que la actora informó de su estado de gestación solo cuando fue llamada a conversar sobre la terminación del contrato y sin presentar prueba sumaria del mismo; además que es evidente que el despido no ocurrió por discriminación, sino por la situación económica de la accionada, que sin embargo le presentó una propuesta para que pudiera laborar en días intermedios y así obtener ingresos que le permitieran cubrir los gastos mínimos.

## **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 1991, 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, el Juzgado evidencia que no los argumentos izados por la entidad apelante no indican yerro alguno en la decisión recurrida, ni proscriben el amparo de los derechos que allí se declaró, tal y como se expone brevemente a continuación:

2.1. A esta conclusión se arriba pues ninguna duda hay sobre la estabilidad laboral reforzada que tienen las mujeres en embarazo, según la cual deben permanecer en el empleo mientras perdure ese estado y durante la lactancia posterior; lo ha dicho así la Corte Constitucional: “[...] *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>1</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,**

---

<sup>1</sup> Sentencia C-470 de 1997 (MP. Alejandro Martínez Caballero)

*en vigencia de dicha relación laboral o de prestación*"<sup>2</sup>.(resaltado fuera del texto).

2.2. Esta estabilidad laboral reforzada así reconocida y que sirvió de base al fallo de primer grado para el amparo que expresó, impone al empleador y al juzgador constitucional una amplia protección para que no se despidan ni se desmejoren las condiciones laborales a la mujer en estado de gravidez, en pro de la defensa de sus derechos fundamentales y de los del que está por nacer.

En este sentido, para que un empleador pueda acceder a la terminación del contrato laboral o su desmejora, está obligado legal y constitucionalmente ante el Inspector de Trabajo para obtener de él una autorización especial para aquél propósito, autoridad que identificará si las razones expresadas tienen el peso suficiente para quebrar la estabilidad laboral reforzada en favor de la materna.

Luego, no es sin más que puede el empleador proceder a la desvinculación de una mujer embarazada en su empleo, no basta alegar una justa causa para el despido y menos una terminación del contrato laboral sin justa causa con el pago de una indemnización, por determinación unilateral.

2.3. Puestas así las cosas, en sede de tutela bastaba verificar si el empleador accionada había acudido ante la autoridad respectiva para la consecución de dicha autorización especial pues, de otro modo, cualquier procedimiento erigido en contra de ese procedimiento de abrigo especial de los derechos laborales de la mujer embarazada, es violatorio de sus derechos fundamentales y de los del bebé por nacer.

Desde este punto de vista, sin más, se avista tal lesión de derechos fundamentales en el presente evento, puesto que la pasiva reconoció dentro de esta acción que, simplemente, decidió de forma unilateral el despido de la accionante, lo que es, como se dijo, vulneratorio de sus derechos fundamentales, al margen de las razones que hubiese tenido para adoptar esa decisión.

2.4. Bajo esta óptica, la vulneración de los derechos fundamentales de LINA YICETH ROMERO MAZO por parte de la sociedad que es su empleadora resulta evidente, a lo que se añade que las razones justificativas esgrimidas

---

<sup>2</sup> Sentencia SU-070 de 2013, Corte Constitucional.

como fundamento para la determinación de desvinculación laboral, ni son atendibles en el marco de esta acción que analiza derechos de rango constitucional y no legal como son los que esgrime, ni aparecen plenamente acreditados, ni sirven para obviar el procedimiento de autorización previa ante el Ministerio de Trabajo a que se ha venido haciendo mención.

Por demás, ante la crisis económica que refiere la impugnante, de varios mecanismos puede hacer uso, como medidas administrativas para hacerse a auxilios reconocidos durante la época de pandemia por los gobiernos nacional y distrital, lo que conllevaría a que se adopte como última opción la afectación de sus trabajadores, tal y como el propio Ministerio de Trabajo lo reconoció mediante Circular 027 de este año, en la que, al proscribirse varias prácticas a los empleadores, se memoró que la Corte Constitucional en sentencia C – 930 de 10 de diciembre de 2009, con sustento en lo que el Ministerio destacó lo siguiente:

*“en estas situaciones en las cuales la suspensión del trabajo no obedece a causas imputables ni al empleado ni al empleador, sino a las prescripciones del legislador o a circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, o a interpretaciones sobre el alcance del derecho fundamental de asociación sindical, hacer que la carga la asuma el trabajador ya sea económicamente mediante el descuento sobre su salario o en trabajo personal con afectación de su derecho al descanso no resulta conforme a la Constitución, ya que para el trabajador el salario y el descanso son derechos fundamentales irrenunciable, en tanto que hacer recaer esta responsabilidad en el empleador no representa una carga excesiva o desproporcionada que implique un rompimiento desmesurado del equilibrio contractual.”*

En esa directriz se realizó igualmente –y ello demarca el espíritu de estas disposiciones- que *“1. El artículo 25 de la Constitución Política señala que el trabajo ‘es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.’ 2. Como derechos conexos al trabajo se encuentran conceptos como el ‘mínimo vital y móvil’ y la seguridad social, derechos que están conexos a la vida y salud de los trabajadores y sus familias. 3. En este momento de crisis mundial, la Organización Internacional del Trabajo*

ha hecho un llamado a proteger los trabajadores, estimular la economía y el empleo y sostener los puestos de trabajo y los ingresos del trabajador, por lo que se hace nuevamente un llamado a los empleadores para que actúen bajo el principio protector y de solidaridad, en virtud de los cuales, prima la parte más débil de la relación laboral. 4. Conforme a lo anterior, no es permitido obligar a los trabajadores a solicitar y acceder a tomar licencias no remuneradas, so pretexto de mantener el empleo, pues dicha práctica, además de ser ilegal, afecta dolorosamente la vida del trabajador y su familia, al no poder contar con ingresos suficientes para atender la crisis. 5. Conforme lo señalado en el artículo 333 de la Constitución Política, la empresa tiene una función social que implica obligaciones, una de ellas, propender por el bienestar de sus trabajadores. 6. Así las cosas, la opción de solicitar una licencia no remunerada debe provenir libre y voluntariamente del trabajador. El empleador determinará la procedencia de concederla o no, de acuerdo con lo señalado en el numeral 4 del artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo” (subraya del Juzgado).

Ese llamado a la defensa de los derechos de los trabajadores y a que se usen todas las herramientas posibles para que no pierdan su empleo ni su salario, así como a proscribir conductas que terminen por hacer que sean los trabajadores quienes peor parte lleven de esta crisis económica a pesar de ser los más débiles de la relación contractual y la base de la sociedad según lo estatuye el artículo 1 de la Constitución Política, son consignas que deben servir de soporte para análisis como el presente, en medio de esta coyuntura.

3. Es por lo anterior que el Juzgado no encuentra yerro en la decisión apelada que, entonces, habrá de confirmarse.

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,

#### **IV. RESUELVE:**

PRIMERO: **CONFIRMAR** el fallo de primera instancia, proferido por el Juzgado Treinta y Siete de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá, el día 17 de septiembre de 2020.

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

TERCERO: **ENVIAR** el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión. Déjense las constancias pertinentes.

Notifíquese y cúmplase,

  
GLORIA CECILIA RAMOS MURCIA  
Jueza