



Rama Judicial  
Consejo Superior de la Judicatura  
República de Colombia

**JUZGADO NOVENO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ**  
**Carrera 10 No. 14-33 Piso 6°**  
[cmpl09bt@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:cmpl09bt@cendoj.ramajudicial.gov.co)

**RADICADO: 110014003009-2023-00289-00**

Bogotá D.C., veinte (20) de abril de dos mil veintitrés (2023)

Decreto 2591 de 1991 y Decreto 306 de 1992

Accionante: **Luisa Fernanda Abril**

Accionado: **Minagro Industria Química Limitada Y Temporales FU SAS**

Providencia: **Fallo**

### **I. ASUNTO POR TRATAR**

Una vez agotado el trámite señalado en el Decreto 2591 de 1991, decide este Juzgado, la acción de tutela que, en protección de sus garantías constitucionales en nombre presentó **LUISA FERNANDA ABRIL**, identificada con la C.C. 1.000.686.521, en contra de **Minagro Industria Química Limitada Y Temporales FU SAS** por la presunta vulneración del derecho fundamental al mínimo vital.

### **II. PETICIÓN Y FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN**

Como situación fáctica, la accionante señaló que ingresó a trabajar el 06 de enero de 2023 en el cargo de empacadora cumpliendo una jornada laboral de 7:00 am a 5:00 pm, de lunes a viernes, con un pago de un SMMLV, que no le cancelan de manera oportuna.

Precisa que el 23 de marzo de 2023 asistió a urgencias, le mandaron un día de reposo debido a que los medicamentos eran muy fuertes, situación que le hizo saber a su jefe inmediato vía WhatsApp, no obstante, el día 25 de marzo ingresó nuevamente a urgencias, donde la tuvieron hospitalizada hasta el 31 de marzo del año en curso. Indicó que allegó incapacidad el 29 de marzo de 2023 por gestación de alto riesgo obstétrico a la TEMPORAL FU SAS y que el 31 de marzo de 2023 la Temporal a través de comunicación por escrito le informa que la terminación del contrato debido a que se culminó la labor para la que fue contratada.

De igual manera, expuso que las accionadas a pesar de tener conocimiento de su estado de gestación que les comunicó el día 29 de marzo de 2023, le niegan sus derechos laborales, mínimo vital, seguridad social y estabilidad laboral reforzada.

### **III. ACTUACIÓN SURTIDA**

**1.-** Recibida la presente acción constitucional a través de la oficina de reparto, por auto del 11 de abril del año en curso, se dispuso su admisión, y la notificación de la accionada, con el fin de que ejerciera su derecho de defensa. Así mismo se dispuso vincular al **MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL, FAMISANAR EPS, SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE ESE, SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACIÓN.**

**2.- MINAGRO INDUSTRIA QUIMICA LIMITADA,** a través de su representante legal, en atención a los hechos de esta acción de tutela, a través de memorial visto a (pdf 12) informó que tiene un contrato comercial de prestación de servicios con la empresa TEMPORALES FU SAS, que consiste en el suministro de trabajadores temporales, para que puedan satisfacer algunas necesidades que de forma transitoria se puedan presentar en el desarrollo de sus actividades. Por ende, manifestó que no tiene ningún tipo de relación laboral respecto y con las personas suministradas por TEMPORALES FU SAS.

Señaló que debido a las circunstancias en que la accionante se desempeña en su empresa, desconoce los hechos presentados como sustento de esta tutela. Empero, afirmó que es conocedora de la comunicación que la señora LUISA FERNANDA ABRIL, le efectuó vía WhatsApp a su coordinador de labores, en donde le informó de su ausencia por diligencias médicas.

Por lo anterior, solicitó declarar la improcedencia de esta acción de tutela, respecto de su representada, toda vez que no ha vulnerado derecho fundamental alguno, ni hay riesgo latente de vulneración.

**3.- TEMPORALES FU SAS**, a través de su representante legal, frente a los hechos y pretensiones de la demanda a través de escrito visto a (pdf 10) del expediente, refirió que la señora LUISA FERNANDA ABRIL ingresó como trabajadora en misión a partir del 6 de febrero de 2023 y que si ha hecho los aportes al sistema de seguridad social. Que el día 27 de febrero de 2023 le realizó un llamado de atención por faltar al trabajo sin justa causa, le exigió una contestación y unos descargos sobre el mismo llamado, respuesta que no se obtuvo, por lo que no es cierto que haya cumplido a cabalidad con sus obligaciones.

Indica además, que no es cierto que tenga una incapacidad emitida por un EPS o IPS correspondiente a los días de reposo que aduce la accionante, toda vez que estas deben ser remitidas como INCAPACIDADES, cosa que nunca evidenció, incluso, indica, que el documento aportado por la accionante denominado “constancia” no cuenta con los requisitos para ser denominado historia clínica o epicrisis, o incapacidad médica, razón que incluso le llevó a que como empleador requiriera a la accionante para que aportara los documentos necesarios para validar la situación que hoy alega.

Por lo demás, manifestó que no tuvo conocimiento real y efectivo sobre el estado de la accionante, pues el documento aportado como “constancia” no posee información completa del médico, tales como registro médico o tarjeta profesional, no indica posible diagnóstico, así como tampoco la fecha en que inició el supuesto tratamiento. Igualmente señala que no es cierto que TEMPORALES FU SAS le esté negando ningún derecho fundamental a la señora LUISA FERNANDA ABRIL, ya que cumplió con todas sus obligaciones de manera cabal y oportuna.

**4.- SECRETARÍA DISTRITAL DE PLANEACIÓN.**, a través de su Director de Defensa Judicial, indicó que respecto de su vinculación se omitió motivar tal decisión, por lo que desconoce los argumentos jurídicos en los cuales basó el Despacho de conocimiento la vinculación dentro del trámite de la citada acción, toda vez que, al leerse el texto de la misma y al analizarse las pruebas aportadas no se evidencia cómo la entidad vulneraría los derechos fundamentales que solicita la parte accionante le sean amparados; incluso ni si quiera hace mención de esta entidad, ni mucho menos se le endilga responsabilidad en la presunta transgresión. Por lo cual, frente a su vinculación, no es posible establecer la hipotética infracción o puesta en peligro de alguna de las garantías constitucionales previstas en el ordenamiento jurídico colombiano. Sin embargo, rinde el informe previsto en el artículo 19 del Decreto Ley 2591 de 1991, en los términos que quedaron consignados en memorial visto a (pdf 11).

**5.- MINISTERIO DEL TRABAJO**, a través de su de Asesora de la oficina Asesora Jurídica informó que una vez analizados los hechos y pretensiones manifestados por la parte accionante en su escrito tutelar, no hay lugar a que esa cartera haya violado los derechos deprecados. Es decir, el Ministerio del Trabajo no es responsable del supuesto menoscabo de los derechos fundamentales alegados por la accionante, de tal manera que bajo ninguna circunstancia, se puede conceder la tutela en su contra, pues la legitimación por pasiva de la acción de tutela se rompe cuando el demandado no es el responsable de realizar la conducta cuya omisión genera la violación, o cuando no es su conducta la que inflige el daño.

**6.- FAMISANAR EPS**, mediante su de Director de Operaciones Comerciales, solicitó denegar la acción de tutela instaurada por la accionante, por cuanto la conducta desplegada por FAMISANAR EPS ha sido legítima y tendiente a asegurar el derecho a la salud y la vida del usuario, dentro de las obligaciones legales de la misma y, además, por no acreditarse la concurrencia de las exigencias previstas por la Corte Constitucional para inaplicar las normas que racionalizan la cobertura del servicio.

**7.- SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD.** a través de su jefe de la oficina asesora jurídica, en lo referente a la prestación de los servicios de salud indicó que se procedió a emitir concepto medico por parte del profesional de la entidad el cual señaló que la accionante se encuentra afiliada a la EPS FAMISANAR activo, contributivo, cotizante. En historia clínica aportada se observa paciente de 24 años con diagnóstico de embarazo de alto riesgo que requirió hospitalización.

Por lo demás, manifestó que respecto de la entidad, se configura una falta de legitimación en la causa por pasiva, toda vez que no se encuentra probada la vulneración o puesta en riesgo de derecho fundamental alguno, además de no ser competente para resolver la pretensión expuesta en esta acción de tutela.

**8.- SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE E.S.E.E.,** a través de su jefe de Oficina Jurídica, puso en conocimiento el siguiente informe que rindió su médico auditor de la Dirección de Servicios Hospitalarios:

*“Dando alcance a la acción de tutela del asunto en referencia, como respuesta a su solicitud le informo que, una vez revisada la Historia Clínica del paciente: LUISA FERNANDA ABRIL identificada con la C.C 1.000.686.521, como documento de prueba según la Resolución No. 1995 de 1999, se deja la siguiente constancia:*

*Paciente de 24 años de edad, conocido en la SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE E.S.E. quien desde el 25/03/2023 fue manejada en el servicio de Gineco Obstetricia de la USS Kennedy, se dio egreso el 31/03/2023, con recomendaciones y formulas médicas.*

*Ahora bien, de conformidad con las pretensiones del tutelante, la Subred Sur Occidente ESE ha prestado atención integral multidisciplinario de acuerdo a la Gestación de Alto Riesgo con la que cursa.*

*La usuaria se encuentra actualmente realizando trámites administrativos para actualizar su proceso de afiliación al sistema de salud, sin embargo, esto no ha sido un motivo para negar o demorar las atenciones requeridas, se evidencia que ha brindado toda la atención necesaria en nuestra entidad”.*

De otro lado indica, que carece de legitimación en la causa por pasiva toda vez que no es competente para realizar el reintegro de la accionante a MINAGRO INDUSTRY Y TEMPORALES FU SAS. Por lo tanto, solicitó la desvinculación en la presente acción al no ser la llamada a responder por aspectos del resorte de otra u otras entidades.

#### **IV PROBLEMA JURÍDICO**

Le corresponde a este Despacho Judicial determinar si en este caso la empresa privada accionada TEMPORALES FU SAS desconoció los derechos fundamentales de la ciudadana accionante en estado de gestación, al terminar unilateralmente su contrato de trabajo, aun cuando el empleador afirma no haber conocido el estado de embarazo de la trabajadora.

#### **V CONSIDERACIONES**

Para efectos de resolver el problema jurídico planteado, el despacho considera pertinente señalar, que de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política la acción de tutela es un mecanismo de defensa judicial mediante el cual *“Toda persona puede reclamar ante los jueces... la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública”.*

A su vez el artículo 5 del decreto 2591 de 1991 establece que *“La acción de tutela procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas, que haya violado, viole o amenace violar cualquiera de los derechos constitucionales fundamentales”.* Del mismo modo, hace extensivo dicho mandato a los particulares, en los casos específicamente determinados en la ley.

De las normas citadas en precedencia, se desprende que la procedencia de la acción de tutela está sujeta a que se evidencie la vulneración o amenaza a un derecho fundamental, de tal manera que, quien acuda a esta en procura de obtener la protección inmediata de sus derechos fundamentales que considera conculcados, debe, como cuestión inicial, acreditar, siquiera sumariamente, el hecho vulnerador, es decir, la amenaza o afectación directa del bien jurídico susceptible de amparo.

En otro aspecto, la Corte Constitucional refiriéndose a las reglas de interpretación y alcance de la sentencia SU.070/13 señaló lo siguiente:

La Sentencia SU-070 de 2013 estableció algunas pautas para precisar el alcance de la unificación normativa: (i) En primer lugar, determinó que las reglas de procedencia de la acción de tutela en materia de protección constitucional reforzada de mujeres embarazadas en el ámbito laboral son las generales que han sido definidas en reiterada jurisprudencia. Añadió que el amparo debe interponerse en un plazo razonable y que la exigencia de vulneración o amenaza al mínimo vital de la madre o del recién nacido es necesaria únicamente cuando se discute la protección reforzada de la maternidad en sede de tutela. (ii) En segundo lugar, manifestó que el juez de tutela debe valorar, en cada caso concreto, los supuestos que rodean el despido de la trabajadora, para determinar si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral. Por tanto, estimó que debe darse un trato diferenciado si se trata de cargos de temporada o de empresas pequeñas, respecto de cargos permanentes dentro de grandes compañías o cuando la vacante dejada por la trabajadora despedida, fue suplida con otro trabajador. (iii) En tercer lugar, indicó que las reglas derivadas de la protección constitucional reforzada a la mujer embarazada y lactante que han sido definidas en esas consideraciones, se extienden por el término del periodo de gestación y la licencia de maternidad, es decir, aproximadamente los cuatro meses posteriores al parto. (iv) Finalmente, en aquellos eventos en los cuales corresponde ordenar al empleador el pago de las cotizaciones a la seguridad social que se requieran para que la mujer embarazada pueda acceder a la licencia de maternidad, y ya tuvo lugar el nacimiento del hijo, el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia como medida sustitutiva<sup>1</sup>.

## VI CASO CONCRETO

1.- la ciudadana LUISA FERNANDA ABRIL se vinculó laboralmente el 06 de febrero de 2023 con la empresa de servicios temporales TEMPORALES FU SAS mediante contrato por obra o labor determinada para desempeñarse como OPERARIO. Durante la vigencia de la relación contractual prestó los servicios en la empresa usuaria MINAGRO INDUSTRIA QUIMICA LTDA.

La actora argumentó que el 29 de marzo de 2023 allegó incapacidad por gestación de alto riesgo obstétrico al empleador TEMPORALES FU SAS, porque su jefe inmediato MINAGRO INDUSTRIA QUIMICA LTDA no se volvió a comunicar con ella. No obstante, indica que el día 31 de marzo de 2023 se le notificó de la terminación del vínculo laboral, porque se había acabado la labor para la que fue contratada.

Así mismo, la accionante aporta una copia de una constancia emitida por la SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE E.S.E.E, que detalla lo siguiente:

*“ paciente quien se encuentra hospitalizada en uss Kennedy en vigilancia clínica por gestación de alto riesgo”, situación esta, que igualmente acredita la misma SUBRED vinculada a este trámite, cuando afirma a través de su médico auditor lo siguiente “...Paciente de 24 años de edad, conocido en la SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE E.S.E. quien desde el 25/0/2023 fue manejada en el servicio de Gineco Obstetricia de la USS Kennedy, se dio egreso el 31/03/2023, con recomendaciones y formulas médicas. Ahora bien, de conformidad con las pretensiones del tutelante, la Subred Sur Occidente ESE ha prestado atención integral multidisciplinario de acuerdo a la Gestación de Alto Riesgo con la que cursa...” (pdf 16).*

De manera que se puede evidenciar, que la accionante estuvo hospitalizada desde el 25 de marzo de 2023, hasta el 31 de marzo de la misma data por diagnostico de *Gestación de Alto Riesgo*.

<sup>1</sup> Sentencia de unificación SU 075 de 2018.

2.- Por su parte, la empresa de servicios temporales accionada manifestó en su defensa, que el despido de la accionante se debió a la finalización de la obra contratada, por cuanto el trabajador no regresó al puesto de trabajado, además, porque el documento aportado como “constancia” no posee información completa del médico, tales como registro médico o tarjeta profesional, no indica posible diagnóstico, la fecha en que inició el supuesto tratamiento y tampoco es una prueba de laboratorio que permita tener certeza sobre el supuesto estado alegado de la accionante.

3.- Llegados a este punto, el Despacho considera pertinente traer a colación algunos parámetros que la Jurisprudencia Constitucional, ha fijado para verificar si el empleador tuvo conocimiento del estado de gestación de la trabajadora desvinculada.

“...Ahora bien, el conocimiento del empleador del embarazo de la trabajadora, no exige mayores formalidades. Este puede darse por medio de la notificación directa, método que resulta más fácil de probar, pero también, porque se configure un hecho notorio o por la noticia de un tercero<sup>[37]</sup>, por ejemplo. En este orden de ideas, la notificación directa *es sólo una de las formas por las cuales el empleador puede llegar al conocimiento de la situación del embarazo de sus trabajadoras, pero no la única*”<sup>2</sup>

Luego, analizado en conjunto los distintos medios de prueba que obran en el expediente, con el propósito de establecer si el empleador tuvo conocimiento de la condición de gestante de la trabajadora desvinculada, el Despacho arriba a la conclusión de que en efecto el empleador sí tuvo conocimiento del embarazo, pues la constancia emitida por la SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE ESE, que ésta, le envió el 29 de marzo de 2023 a su empleador (vía WhatsApp), es clara en señalar que el motivo por el cual se encontraba hospitalizada, era un diagnóstico de GESTACIÓN DE ALTO RIESGO OBSTÉTRICO, misma información que fue corroborada por el médico auditor de dicha entidad prestadora del servicio de salud, por lo que no hay duda respecto del conocimiento del empleador acerca de la condición de gestante de su empleada anterior al despido.

De otro lado, la empresa accionada no demostró que la causa de terminación del vínculo laboral de la actora fuera efectivamente la finalización de la obra o labor para la cual había sido contratada, pues no demostró en que consistió exactamente la labor desempeñada por esta, lo que no permite establecer la causal objetiva que acredite que en efecto haya culminado la obra para la cual fue contratada la demandante. Aunado a lo anterior, es completamente irracional que el día 27 de febrero de 2023 le haya realizado un llamado de atención por faltar al trabajo sin justa causa y el día 31 de marzo de 2023 le comunicara el despido, cuando es claro que esta se encontraba hospitalizada desde el 25 de marzo de 2023, situación que el empleador conoció por las conversaciones que tuvieron por WhatsApp y los documentos que la empleada por ese mismo medio le envió. Es más, así como la accionante tuvo conocimiento de su llamado de atención y despido por la red social, así mismo la empresa temporal accionada se enteró de la situación de gravedad en que se encontraba la accionante. Dicha comunicación entre las partes plenamente documentada, obra en el plenario.

Ahora bien, pese a que la empresa de servicios temporales niega valor probatorio a la constancia del 29 de marzo de 2023 que contiene la causa por la cual la accionante se encontraba hospitalizada, aduciendo falta de formalidades contenidas en las normas que citó, lo cierto es que para efectos de determinar si este tuvo o no conocimiento del estado de embarazo de la accionada antes de su despido, es suficiente el contenido de dicha constancia, además de que fue confirmada por la entidad que la emitió. De tal suerte que para el enteramiento del estado de embarazo no hace falta una prueba científica como este lo pretende, pues a la luz de los parámetros sentados en la sentencia SU-070 de 2013, para dicho conocimiento no se exigen mayores formalidades ya que este puede darse por medio de la notificación directa, tal como la accionante lo hizo.

En consecuencia, por los distintos medios de prueba arribados a este asunto, el Despacho considera que la empresa demandada TEMPORALES FU SAS tuvo conocimiento del estado de embarazo de la accionante y, pese a ello, decidió despedirla bajo el pretexto de que la obra o labor contratada ya había culminado, además de que esta se había ausentado sin justa causa, aspectos estos que resultaron completamente desvirtuados dentro de este trámite, pues como se pudo evidenciar, la accionante no se ausentó sin justa causa, estaba hospitalizada por un embarazo de alto riesgo y respecto de la terminación de la labor para la cual fue contratada, el accionado solo se limitó de manera vaga a decir que dicha labor había terminado, sin acreditar de

<sup>2</sup> Sentencia de unificación SU – 070 de 2013

manera objetiva que esta situación realmente había ocurrido. Por ende, este Despacho Judicial concluye que en este caso, se trató de una desvinculación fundada en motivos discriminatorios.

4.- Corolario de lo anterior, se advierte que el empleador desconoció abiertamente el artículo 240 del CST, que le impone el deber de pedir autorización del inspector de trabajo, cuando pretenda despedir a una empleada durante el período de embarazo, por lo que la consecuencia de dicho desconocimiento por parte de la accionada no solo genera la ineficacia del despido, sino también el 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.

5.- Luego, la situación de debilidad manifiesta en que se encuentra la actora, debido al despido injustificado que amenaza su mínimo vital, pues manifestó que no cuenta con ningún otro ingreso y debe cancelar varias obligaciones, aunado a su condición de gestante al momento de la interposición del amparo, resulta entonces que la acción de tutela se constituye como el mecanismo judicial procedente para la protección de sus derechos fundamentales, ya que exigirle acudir a la justicia ordinaria para obtener el reintegro laboral y el pago de las demás prestaciones económicas dejadas de percibir resulta una carga desproporcionada, con la cual se desconocería su condición de sujeto de especial protección constitucional.

6.- En consecuencia de lo expuesto se ordenara a la empresa de servicios temporales TEMPORALES FU SAS, el reintegro de la accionante al cargo que venía desempeñando y a sufragar los siguientes conceptos: (i) la totalidad de los salarios y prestaciones sociales derivadas del contrato de trabajo dejados de percibir desde la fecha del despido y hasta el momento en que se verifique su reintegro, con deducción de los valores pagados al momento de la liquidación si estos ya sean efectuado; y (ii) la indemnización por despido sin autorización de la oficina del trabajo prevista en el numeral tercero del artículo 239 del CST.

## VII DECISIÓN

En virtud de lo anteriormente expuesto, el **JUZGADO NOVENO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

### RESUELVE

**PRIMERO: TUTELAR** el derecho al mínimo vital, estabilidad laboral reforzada y seguridad social de la ciudadana **LUISA FERNANDA ABRIL** identificada con C.C 1.000.686.521, por las razones esgrimidas en la parte considerativa de esta providencia.

**SEGUNDO: DECLARAR** la **INEFICACIA** del despido respecto del **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR LA DURACION DE UNA OBRA O LABOR DETERMINADA** suscrito entre **TEMPORALES FU SAS** y **LUISA FERNANDA ABRIL** el 04 de enero de 2023.

**TERCERO: ORDENAR** a **TEMPORALES FU SAS** a través de su Representante Legal o quien haga sus veces, que en el término de las cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta providencia, proceda a reintegrar a la señora **LUISA FERNANDA ABRIL** identificada con C.C 1.000.686.521 a la labor que venía desempeñando dentro del **CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR LA DURACION DE UNA OBRA O LABOR DETERMINADA**.

**CUARTO: ORDENAR** a **TEMPORALES FU SAS** a través de su Representante Legal o quien haga sus veces, que en el término de las cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de esta providencia **PAGUE** a la accionante: (i) la totalidad de los salarios y prestaciones sociales derivadas del contrato de trabajo dejados de percibir desde la fecha del despido y hasta el momento en que se verifique su reintegro, con deducción de los valores pagados al momento de la liquidación, si estos ya sean efectuado; y (ii) la indemnización por despido sin autorización de la oficina del trabajo prevista en el numeral tercero del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo

**QUINTO:** Si esta decisión no fuera impugnada, envíese a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

**SEXTO: NOTIFICAR** por el medio más idóneo a las partes del contenido del fallo, librando para ello las comunicaciones de ley.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,**

A handwritten signature in purple ink, appearing to read 'Luz Dary Hernández Guayambuco'.

**LUZ DARY HERNÁNDEZ GUAYAMBUCO**  
**JUEZ**