



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**

**RADICADO: 110014003009-2024-01405-00**

Bogotá D.C., doce (12) de noviembre de dos mil veinticuatro (2024)

Decreto 2591 de 1991 y Decreto 306 de 1992

Accionante: **HEIDY JULIANA GARAVITO HERNÁNDEZ.**

Accionado: **DISTRICARNES LA 111 “EL ROI” y MARCO FIDEL BLANCO NEIRA.**

Vinculados: **E.P.S. FAMISANAR y MINISTERIO DEL TRABAJO.**

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 presentó **HEIDY JULIANA GARAVITO HERNÁNDEZ**, en contra de **DISTRICARNES LA 111 “EL ROI”** y **MARCO FIDEL BLANCO NEIRA**, por la presunta vulneración del derecho fundamental al trabajo y los que consecuentemente derivan de este.

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

Como situación fáctica relevante, en síntesis, la accionante manifestó, que desde el 10 de mayo de 2023 fue contratada por el señor Marco Fidel Blanco Neira mediante contrato verbal, para desempeñar múltiples labores en el establecimiento de comercio denominado Districarnes la 111 “EL ROI”.

Indicó que durante el desempeño de sus funciones dentro del establecimiento de comercio fue exaltada o destacada por ser una persona honesta, responsable y cumplida con los trabajos asignados; por lo cual, no fue acreedora de memorandos o llamados de atención.

Que el 9 de marzo de 2024 comunicó al señor Garavito Hernández que se encontraba en estado de embarazo, para que éste en calidad de empleador le brindara y garantizara los cuidados médicos ordenados por los galenos tratantes; pero que, en su lugar el accionado le manifestó la imposibilidad de mantenerla en sus labores y decide unilateralmente terminar el contrato de trabajo de la señora Heidy Juliana Garavito Hernández.

Precisó que fue despedida sin procedimientos legales, vulnerando la normatividad legal que la cobija con ocasión a su estado de gravidez y el fuero de estabilidad reforzada. Y sin tener en cuenta que el embarazo se produjo durante el ejercicio de las funciones o labores desempeñadas al servicio del establecimiento de comercio Districarnes la 111 “EL ROI”.

Señaló que durante la relación laboral del accionado y la actora nunca se realizó la afiliación a ninguna administradora de riesgos laborales ARL, y que a la fecha no se encuentra afiliada al régimen de seguridad social a cargo del empleador.

Adicionalmente, manifestó que puso en conocimiento del Ministerio de Trabajo su caso, a fin de que esa cartera ministerial en uso de sus competencias interviniera, pero advirtió que a la fecha no ha tenido pronunciamiento alguno. Motivo por el cual considera encontrarse en un desamparo total, ya que su empleador no le canceló inclusive la liquidación por prestación de servicios y demás emolumentos contemplados en la Ley a favor de los trabajadores.

### **III. ACTUACIÓN SURTIDA**

1.- Recibida la presente acción constitucional a través de la oficina de reparto, por auto del 29 de octubre del año en curso, se dispuso su admisión, y la notificación de las accionadas, con el fin de que ejercieran su derecho de defensa. Además, de oficio el Despacho consideró vincular a las presentes diligencia a la **E.P.S. FAMISANAR** y **MINISTERIO DEL TRABAJO**.

2. **E.P.S. FAMISANAR**, mediante escrito visible a (pdf 10) del cartular, a través del Director de Operaciones Comerciales indicó que, no está legitimada en la causa para referirse a los hechos descritos por la accionante, ni mucho menos para asumir la responsabilidad de las prestaciones aducidas.

Que no tiene, ni ha tenido vínculo contractual alguno que se relacione con alguna actividad de carácter personal laboral o de servicios con la quejosa; por lo que, concluyó exponiendo la evidente ausencia de vulneración o amenaza de derecho fundamental por parte de Famisanar, al no existir vínculo contractual alguno con la convocante y que de origen a responsabilidad imputable a esa entidad. Alegando entonces, la falta de legitimación en la causa por pasiva.

Adicional informó que, la Sra. Heidi Juliana Garavito Hernández se encuentra afiliada en estado activo en calidad de beneficiaria con parentesco compañera en el grupo familiar del señor Cristian David Pinilla Bocachica, lo que le permite acceder a los servicios contemplados dentro del Plan de Beneficios en Salud, estipulados en la normatividad legal vigente que opera en el SGSSS. Y que, además, el último vínculo que registra la usuaria en calidad de cotizante dependiente con la empresa Atento Colombia S.A. con fecha de ingreso 22 de abril de 2019 y fecha de retiro 10 de septiembre del mismo año.

3.- los accionados **DISTRICARNES LA 111 “EL ROI”** y **MARCO FIDEL BLANCO NEIRA** y el **MINISTERIO DEL TRABAJO**, a pesar de haber sido notificados en debida forma, permanecieron silentes a su convocatoria.

#### IV PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico que le corresponde resolver a este estrado judicial, se limita a la necesidad de determinar, si, en efecto, los accionados vilipendiaron los derechos fundamentales deprecados por la accionante, y además determinar si alguna(s) de ella(s) es responsable de la vulneración que actualmente aqueja a la hoy actora.

#### 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.

La Corte Constitucional ha hecho especial énfasis en que las controversias contractuales – laborales, siendo el tema que en parte nos atañe, deben resolverse dentro de su respectiva jurisdicción, salvo para evitar el denominado perjuicio irremediable que afecta el derecho fundamental al mínimo vital, cuya demostración *“...basta la manifestación del accionante de la afectación de su situación económica, para que se pueda tener demostrada la vulneración, aspecto que fue afirmado (...) y que no fue desvirtuado por la parte demandada en su contestación...”*<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Ejúsdem. T – 909 de 2010. M.P. Mauricio González Cuervo.

Al respecto, la Corte Constitucional en Sentencia T – 467 de 2010, M.P Jorge Iván Palacio Palacio expresó: “...cuando se busca el reintegro al lugar del trabajo con ocasión de la desvinculación, en principio debe decirse que la acción de tutela resulta ser improcedente, pero si quien lo solicita es un sujeto de especial protección constitucional, que fue desvinculado de su lugar de trabajo con ocasión de su estado personal como es el caso de mujeres embarazadas y personas con disminución en su estado de salud, como factores de clara discriminación y sin atender los requisitos para la legalidad del misma, entonces debe decirse que la acción de tutela se torna idónea para resolver el asunto”.

De igual manera, la seguridad del ejercicio del derecho al trabajo se somete a la vigencia directa en las relaciones laborales, de unos principios mínimos fundamentales determinados en el artículo 53 de la Carta Política, los cuales son: “Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”.

De conformidad con lo anterior, la legislación colombiana ha reforzado la protección constitucional a la maternidad, con una serie de beneficios que amparan a las madres trabajadoras y ha consagrado la prohibición de despido por motivo de embarazo o lactancia, tal como se establece en el art. 239 del Código sustantivo del Trabajo.

Así mismo, el legislador estableció una presunción legal que permite entender que el despido se dio como consecuencia del embarazo o lactancia, cuando quiera que se ha producido dentro del período de embarazo o de la licencia de maternidad sin que exista autorización del funcionario competente, siendo esto independiente de la clase de relación laboral que exista y, en este entendido, el despido será nulo.

Ante lo descrito, es el juez constitucional el que debe establecer en cada caso concreto si en realidad existe relación de causalidad entre el despido y el embarazo, o estado de lactancia, para que el tema pueda ser tratado mediante la acción de tutela por la afectación que se pueda dar de los derechos fundamentales del no nato o recién nacido y la progenitora.

Sobre el particular, la H. Corte Constitucional expresó: “...la mujer embarazada o lactante es un sujeto de especial protección constitucional, que por esta razón le asiste una garantía de estabilidad laboral reforzada y que 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 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.”** El alcance de la protección se determinará de acuerdo a la modalidad bajo la cual se encuentre vinculada y si su empleador conocía o no de su estado...”<sup>2</sup> (se destaca).

## VI CASO CONCRETO

De conformidad con los hechos que dieron origen a la presente acción, se tiene que la ciudadana accionante, acudió a la acción de tutela en procura de obtener la protección de su derecho fundamental al trabajo y los que consecuencialmente se desprenden de este, en virtud, de su estado actual de gestación, su situación económica que actual y el desconocimiento de su empleador para culminar su contrato de trabajo.

Descendiendo al caso bajo estudio, prontamente se advierte la improcedencia de la acción constitucional de tutela, dado que éste no es el escenario para entrar a dirimir los conflictos de carácter contractual – laboral que por una parte aquí se ventilan respecto del establecimiento de comercio denominado Districarnes La 111 “EL ROI” y su propietario el Sr. Marco Fidel Blanco Neira, con la Sra Heidy Juliana Garavito Hernández, pues fijese que, el legislador estableció un

<sup>2</sup> Ver sentencia T – 656 de 2014.

espacio para ello; máxime si el punto de discusión central se circunscribe en determinar si, la terminación unilateral del contrato fue con ocasión al estado de gravidez en el que se encontraba la hoy accionante, y que por el devenir del mismo le fue notificada la culminación del vínculo laboral – contractual.

Ahora, de la revisión de la situación fáctica descrita en el escrito de tutela y en la contestación, así como de las pruebas aportadas, ésta sede judicial halló que no hay suficiente evidencia para determinar que la actora se encuentra cobijada por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, puesto que no se constató la concurrencia de un presupuesto esencial para el fuero materno, cual es la existencia de una relación laboral o de prestación de los servicios en el establecimiento de comercio denominado Districarnes La 111 “EL ROI”; afirmación efectuada en el escrito constitucional que no está demostrada dentro del plenario, pues a pesar de que aportó una certificación laboral suscrita por el Sr. Marco Fidel Blanco Neira, la misma no indica puntualmente el desarrollo de la actividad allí descrita a favor del establecimiento comercial en comento. Además, aún de forma verbal que fue celebrado el contrato laboral, no fue arrimado por lo menos un desprendible de pago salarial u otro elemento de convicción que permita inferir la existencia del presupuesto echado de menos; lo que adquiere mayor relevancia si se tiene en cuenta que al no atender la conminación los aquí convocados tampoco se despeja la incertidumbre de existencia del vínculo contractual con la accionante.

Así las cosas, como quiera que en el *sub examine* no se encuentran demostrados todos los requisitos exigidos por la jurisprudencia constitucional para la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio y amparar el derecho fundamental a la estabilidad laboral de la demandante, corresponde a la jurisdicción laboral decidir definitivamente su caso, incluyendo lo relativo al reintegro, al pago de indemnizaciones y las prestaciones sociales que correspondan, cuyo procedimiento se adelanta con la garantía de los derechos al debido proceso y a la defensa de las partes intervinientes.

A lo anterior, súmese que tampoco puede afirmarse que la libelista se encuentra en estado de desprotección, ya que debe tenerse en cuenta que los servicios de salud que requiere la quejosa están siendo prestados en el régimen contributivo en calidad de beneficiaria con parentesco compañera en el grupo familiar del señor Cristian David Pinilla Bocachica; por lo cual, puede acceder a los servicios contemplados dentro del PBS estipulados en el SGSSS, tal y como lo indicó la E.P.S. Famisanar.

## 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: NEGAR** por improcedente, el amparo suplicado por **HEIDY JULIANA GARAVITO HERNÁNDEZ**, con base en lo expuesto en la parte motiva de este fallo.

**SEGUNDO: DESVINCULAR** al **MINISTERIO DEL TRABAJO** y a la **E.P.S. FAMISANAR** por las razones expuestas en la parte considerativa de este fallo.

**TERCERO: NOTIFÍQUESE** el presente fallo a las partes, en los términos de que trata el artículo 30 del decreto 2591 de 1991, por el medio más expedito.

**CUARTO:** Si no fuere impugnado este proveído, dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación, en su oportunidad **REMÍTASE** la actuación a la Honorable Corte Constitucional, a efectos de su eventual revisión. (Art. 33 del Decreto 306 de 1992.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,**

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

**LUZ DARY HERNÁNDEZ GUAYAMBUCO  
JUEZ**