

**JUZGADO VEINTICINCO PENAL DEL CIRCUITO
CON FUNCIONES DE CONOCIMIENTO DE BOGOTÁ D.C.**

Bogotá D.C., diecinueve (19) de mayo de dos mil veinticinco (2025)

Proceso	Acción de tutela
Accionante	María Alejandra Vallejo Osorio
Accionado	E-Dental Colombia S.A.S
Radicado	11001408808020250008701 (2025-00117)
Instancia	Segunda
Providencia	Sentencia de tutela
Temas y subtemas	Derecho a la estabilidad laboral reforzada
Decisión	Confirma

Procede el despacho a resolver la impugnación presentada contra el fallo proferido el 8 de abril de 2025 por el Juzgado 80 Penal Municipal con Función de Control de Garantías, dentro de la acción de tutela instaurada por el apoderado judicial de la señora María Alejandra Vallejo Osorio, por la presunta vulneración de los derechos fundamentales a salud, a la vida, al trabajo, a la integridad personal y física, a la educación, al mínimo vital y de petición.

I. ANTECEDENTES

1. Hechos y solicitudes

Manifestó la accionante que el 20 de enero de 2023 inició labores en la empresa E-Dental Colombia S.A., a través de una empresa de servicios temporales, y que, con posterioridad, el 8 de julio de 2024, suscribió contrato de trabajo directo con dicha compañía, formalizándose de ese modo la relación laboral que había sostenido de manera previa bajo intermediación.

Enseguida, precisó que en el mes de octubre de 2024 fue ascendida a un cargo de mayor jerarquía, lo que implicó un ajuste favorable en su remuneración y funciones, sin embargo, advirtió que tras informar a sus superiores sobre su estado de embarazo, fue trasladada nuevamente al área donde inicialmente había sido contratada, lo cual consideró una actuación discriminatoria, en tanto supuso el desconocimiento de los avances obtenidos por mérito propio.

En desarrollo de lo anterior, refirió que desde dicho traslado comenzaron a materializarse actos que, a su juicio, configuran acoso laboral, puesto que se alteraron de forma unilateral sus condiciones de trabajo, modificándose su jornada laboral de lunes a viernes de 7:00 a.m. a 5:00 p.m., a una jornada extendida hasta las 7:00 p.m.

e incluyendo los sábados de 7:00 a.m. a 2:00 p.m., además de haberse dispuesto cambios no consensuados en su salario y en su área funcional.

Agregó que, tales decisiones se han visto acompañadas de restricciones adicionales, en la medida en que le fue exigido que sus controles prenatales y demás citas médicas se programaran exclusivamente fuera del horario laboral, lo que, en su criterio, constituye una medida desproporcionada y contraria a la norma que ampara los derechos de las trabajadoras gestantes, más aún cuando su embarazo ha sido clasificado por la Empresa Promotora de Salud -EPS- como de alto riesgo.

Aunado a lo anterior, manifestó que las recomendaciones médicas emitidas por su entidad promotora de salud sugieren el desarrollo de sus actividades bajo la modalidad de trabajo en casa, dada la naturaleza de sus funciones, consistentes esencialmente en recibir y realizar llamadas, las cuales no requieren presencialidad, sin embargo, el empleador ha hecho caso omiso de dicha sugerencia y ha negado de forma reiterada esa posibilidad bajo criterios que calificó como arbitrarios.

En igual sentido, sostuvo que desde que comunicó su estado de gravidez ha percibido un cambio en el trato por parte de sus superiores, quienes se han mostrado reacios a brindarle facilidades para cumplir con sus controles médicos y, adicionalmente, han desconocido sus necesidades académicas, toda vez que actualmente cursa segundo semestre del programa de Psicología en la Universidad Católica de Colombia, en jornada nocturna de lunes a viernes de 6:00 p.m. a 10:00 p.m. y los sábados de 9:00 a.m. a 12:00 p.m..

En ese contexto, señaló que presentó una solicitud ante la empresa para que se iniciara una investigación interna por presunto acoso laboral, derivado de los hechos que previamente había puesto en conocimiento, sin embargo, a la fecha no ha recibido respuesta de fondo por parte del empleador, situación que considera lesiva de su derecho fundamental de petición, al habersele negado un pronunciamiento claro, oportuno y efectivo frente a lo requerido

De igual forma, manifestó que carece de respaldo económico por parte del padre de su hijo por nacer, motivo por el cual debe asumir sola los gastos asociados a su estado de embarazo y responder además por las necesidades básicas de su entorno familiar, razón por la cual, sumado al trato recibido en el entorno laboral, ha experimentado un deterioro progresivo en su salud emocional, siendo necesario acudir a atención especializada en salud mental desde que informó su estado de gravidez.

Por lo anterior, solicitó la protección de sus derechos fundamentales a salud, a la vida, al trabajo, a la integridad personal y física, a la educación, al mínimo vital y de petición y, en consecuencia, demandó se ordene a E-Dental Colombia S.A. su reintegro al cargo que venía desempeñando, con la garantía de condiciones laborales acordes a su estado de salud, que le permitan preservar su integridad física, emocional y económica.

2. Trámite tutelar

El 27 de marzo de 2025, el Juzgado 80 Penal Municipal con Función de Control de Garantías ordenó correr traslado de la acción de tutela a la empresa E-Dental Colombia S.A.S, en su calidad de parte accionante, con el fin de que, dentro del término de veinticuatro (24) horas contadas a partir de la notificación, en ejercicio de su derecho de defensa y contradicción, emitiera pronunciamiento respecto de los hechos y pretensiones formulados por el accionante.

En auto de la misma fecha se vinculó al Ministerio del Trabajo, a la E.P.S Colsanitas, a la Clínica “Nuestra Señora de la Paz” y a la Universidad Católica de Colombia, al considerar que podrían tener interés en las resultas del trámite, para lo que se les otorgó el mismo lapso con idéntico propósito.

Cumplido el trámite correspondiente, el 8 de abril de 2025 se profirió el fallo de tutela correspondiente e inconforme con la decisión, la accionada la impugnó, correspondiendo la definición de la alzada, por reparto aleatorio, a esta Judicatura.

3. Sentencia de primera instancia

Luego de realizar consideraciones constitucionales y jurisprudenciales sobre los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela, el juez de primera instancia declaró improcedente la solicitud al estimar que la denuncia por acoso laboral se encuentra en trámite ante el Comité de Convivencia de la empresa accionada, sin que exista prueba suficiente de su materialización, y que la presunta disminución salarial carece de sustento probatorio, al no haberse acreditado el perjuicio alegado ni demostrado afectación grave o irremediable que justifique la intervención del juez constitucional, razón por la cual concluyó que la actora cuenta con mecanismos ordinarios idóneos como la jurisdicción laboral para resolver su inconformidad.

De otro lado, en relación con las recomendaciones médicas emitidas por el profesional tratante, amparó el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, al considerar acreditado que la actora presenta un embarazo de alto riesgo y que se prescribió el trabajo en casa como medida necesaria, razón por la cual ordenó a E-

Dental Colombia S.A.S. autorizar dicha modalidad, al advertir que el criterio médico no puede ser desconocido ni sustituido, y debe ser acatado para garantizar los derechos fundamentales comprometidos.

Finalmente, en lo que respecta a los ajustes de horario laboral y a la respuesta a los derechos de petición, negó el amparo solicitado al considerar que la empresa accionada ofreció una alternativa razonable de modificación de la jornada, que incluía horarios de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. y los sábados de 8:00 a.m. a 2:00 p.m., la cual fue desestimada por la parte actora al ser incompatible con sus estudios, sin que ello configure una obligación legal del empleador, y que los derechos de petición elevados fueron respondidos oportunamente, razón por la cual no se advirtió la existencia de un perjuicio irremediable ni se acreditaron condiciones que justificaran la intervención del juez constitucional.

4. Argumentos de la impugnación

Como motivos de disenso, E-Dental Colombia S.A.S. señaló que las funciones desempeñadas por parte actora exigen el uso permanente de equipos tecnológicos que se encuentran instalados exclusivamente en la sede física de la empresa, los cuales no son susceptibles de ser trasladados ni operados de forma remota, por lo que, atendiendo a la naturaleza del cargo, su cumplimiento requiere presencia física en el lugar pactado contractualmente, resultando inviable su ejecución bajo modalidad de teletrabajo o trabajo en casa.

Asimismo, indicó que el certificado médico allegado por la accionante, el 17 de febrero de 2025, contiene una mera sugerencia general emitida por su ginecóloga tratante en relación con el trabajo en casa, sin que dicha recomendación constituya una restricción médico-laboral con efectos jurídicos vinculantes, pues no se trata de una incapacidad ni de una orden formal en el marco del Sistema General de Seguridad Social en Salud, razón por la cual no surge obligación alguna para el empleador de modificar unilateralmente las condiciones contractuales previamente acordadas.

A ello añadió que, si bien la demandante cuenta con la protección constitucional derivada de la estabilidad laboral reforzada por su estado de embarazo, dicha garantía no comporta por sí sola la obligación de establecer una modalidad remota de trabajo, máxime cuando no existe orden médica que prohíba el desempeño de funciones presenciales, ni se ha demostrado que las tareas asignadas representen un riesgo concreto para su salud o la del nasciturus, siendo estas compatibles con su condición gestacional y ejecutadas en un entorno seguro.

Finalmente, resaltó que, en atención a las recomendaciones nutricionales emitidas por la médica tratante de la accionante, se procedió a ampliar el tiempo de descanso durante la jornada laboral como medida orientada a su bienestar, lo que evidencia el cumplimiento de los deberes de protección por parte del empleador y su disposición de mantener condiciones acordes con la situación especial de la trabajadora, conforme a los principios de buena fe, solidaridad y corresponsabilidad que rigen la relación laboral.

Con fundamento en lo anterior, solicitó se revoque el numeral tercero de la decisión impugnada y, en su lugar, se denieguen las pretensiones formuladas en la demanda de tutela.

II. CONSIDERACIONES

2.1. Competencia

Este despacho es competente para resolver la impugnación presentada por el accionante contra la sentencia de primera instancia proferida por el Juzgado 80 Penal Municipal con Función de Control de Garantías el 8 de abril de 2025. Lo anterior, de conformidad con lo establecido en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991 y 1069 de 2015, modificado por el por el artículo 1º Decreto 333 2021.

2.2. Problema jurídico

Tomando en consideración la situación fáctica expuesta por la parte actora, las respectivas pretensiones elevadas, el material probatorio recaudado y el recurso de impugnación presentado, este Despacho debe determinar si confirma, modifica o revoca el fallo de primera instancia. Para tales efectos, se resolverá el siguiente problema jurídico:

- ¿Determinar si la decisión adoptada por el Juzgado 80 Penal Municipal con Función de Control de Garantías el 8 de abril de 2025, mediante la cual concedió el amparo del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la accionante, se encuentra conforme con los parámetros constitucionales y jurisprudenciales que regulan la materia?

2.3. Generalidades de la acción de tutela

Según el artículo 86 de la Constitución Política, toda persona está facultada para ejercer la acción de tutela con el fin de obtener la protección inmediata de sus derechos fundamentales cuando estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de una autoridad pública o de un particular, en los eventos expresamente

previstos por el ordenamiento jurídico, según lo reglamentado por el Decreto 2591 de 1991.

No obstante, el ejercicio de esta acción se encuentra supeditado al cumplimiento del principio de subsidiariedad, en virtud del cual solo procede cuando no exista otro medio de defensa judicial idóneo y eficaz para la protección del derecho fundamental invocado, salvo que se invoque y acredite la existencia de un perjuicio irremediable, circunstancia que habilita excepcionalmente la procedencia del amparo como mecanismo transitorio.

2.4. Garantía de estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo

La estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo y lactancia constituye una manifestación directa del principio de especial protección y asistencia a la maternidad en el ámbito laboral, y ha sido reconocida como un derecho fundamental¹. Esta garantía busca asegurar la permanencia en el empleo durante dichas etapas, impidiendo que la relación laboral finalice por motivos asociados al embarazo o la lactancia. Dicha protección se concreta en el denominado fuero de maternidad, el cual comprende tres garantías principales: la prohibición general de despido por estas causas, la prohibición específica durante la licencia de maternidad, y la presunción legal de despido discriminatorio, todas ellas reguladas en los artículos 239 a 241 del Código Sustantivo del Trabajo.

En virtud de la prohibición general de despido, el empleador no puede terminar el contrato de trabajo durante el embarazo o la lactancia sin contar con autorización previa del Ministerio del Trabajo y sin que medie una justa causa legalmente comprobada. La Corte Constitucional² ha sido enfática en señalar que un despido realizado con ocasión del embarazo o la lactancia carece de eficacia jurídica, lo que impone la obligación de reintegrar a la trabajadora afectada y de pagar las prestaciones dejadas de percibir. A su vez, el despido efectuado durante el disfrute de la licencia de maternidad carece igualmente de validez, independientemente de la justificación que se invoque, lo cual refuerza la inamovilidad en ese periodo.

La presunción de despido discriminatorio aplica cuando la terminación del contrato ocurre durante el embarazo o dentro de las dieciocho semanas posteriores al parto. Esta presunción, con fundamento legal en el artículo 239 del CST y reforzada por la Ley 2141 de 2021, implica que se presume que la causa del despido fue el estado de

¹ Corte Constitucional, Sentencias C-470 de 1997, C-005 de 2017 y T-279 de 2021.

² Corte Constitucional, Sentencia C-470 de 1997.

gestación o lactancia, salvo prueba en contrario. Aunque esta presunción fue limitada inicialmente a los tres primeros meses de lactancia, hoy se extiende hasta las dieciocho semanas posteriores al parto, sin perjuicio de que, en el periodo siguiente, persista la prohibición general de despido por lactancia.

Este marco normativo ha sido unificado por la Corte Constitucional en fallos como la Sentencia SU-070 de 2013, que extendió la protección del fuero de maternidad a todas las formas de vinculación, incluidas las contractuales o civiles. Allí se indicó que, para efectos de aplicar la estabilidad laboral reforzada, deben valorarse dos aspectos en cada caso: si el empleador o contratante conocía el estado de embarazo al momento de la desvinculación, y cuál era la modalidad del vínculo. Asimismo, se estableció que, en contratos a término fijo o de prestación de servicios, la no renovación del vínculo se presume discriminatoria si no se justifica objetivamente la terminación del servicio.

En cuanto a la prueba del conocimiento del embarazo, la jurisprudencia³ ha establecido que no existe una tarifa legal estricta para demostrarlo, siendo suficiente cualquier medio probatorio que permita inferir que el empleador conocía dicha condición. No obstante, se precisó que el conocimiento del embarazo no determina la existencia de la protección, sino su grado de intensidad, de manera que si el empleador lo sabía, procede una protección integral, y si no, una protección más débil, dependiendo de las circunstancias particulares del caso.

Finalmente, la Sentencia SU-075 de 2018 introdujo un ajuste relevante al precedente, al señalar que cuando el empleador no tenía conocimiento del embarazo al momento de la desvinculación, no está obligado a asumir las cargas prestacionales derivadas, como las cotizaciones a seguridad social o el pago de la licencia de maternidad, al no haberse configurado una discriminación directa. En ese sentido, la Corte Constitucional estableció que imponer tales cargas en ausencia de conocimiento resultaría desproporcionado, por lo que, en estos eventos, no procede la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada.

III. DEL CASO CONCRETO

Conforme a los hechos expuestos en la demanda, se tiene que la señora María Alejandra Vallejo Osorio, por intermedio de su apoderado, solicitó la protección de los derechos fundamentales a la salud, a la vida, al trabajo, a la integridad personal y física, a la educación, al mínimo vital y de petición, presuntamente vulnerados por la empresa E-Dental Colombia S.A., con ocasión de la negativa a implementar el trabajo

³ Corte Constitucional, Sentencia SU-075 de 2018.

en casa recomendado por su médica tratante durante un embarazo catalogado como de alto riesgo, así como por la modificación unilateral de sus condiciones laborales inicialmente pactadas.

En ese orden, y para resolver el problema jurídico planteado, se observa que la impugnación formulada por la empresa accionada se centra exclusivamente en la orden de implementar el trabajo en casa a favor de la accionante, medida fundamentada en las recomendaciones médicas por su embarazo de alto riesgo, por lo cual este Despacho orientará su análisis a determinar si lo dispuesto por el juez de primera instancia se ajusta a los parámetros constitucionales y jurisprudenciales aplicables.

Al respecto, se tiene, tal como lo señaló el juez de primera instancia, que la señora María Alejandra Vallejo Osorio suscribió contrato individual de trabajo por obra o labor con la empresa E-Dental Colombia S.A.S. desde el 8 de julio de 2024, en el cargo de asesora de experiencia al cliente, con una asignación mensual de \$1.378.000, y que, encontrándose vigente la relación laboral, comunicó en diciembre de 2024 su estado de embarazo, aportando posteriormente, en enero y febrero de 2025, diversas incapacidades médicas y recomendaciones generales emitidas por sus médicas tratantes adscritas a la EPS Sanitas.

En particular, consta en el expediente que mediante certificaciones médicas expedidas los días 1, 6, 8 y 17 de febrero de 2025, se determinó, entre otras patologías, que la accionante es una “paciente con alto riesgo obstétrico”, para quien se recomendó expresamente implementar el teletrabajo o trabajo en casa, circunstancia que desvirtúa la afirmación de la empresa impugnante, según la cual dicha recomendación no constituía una restricción médica de obligatorio cumplimiento para el empleador.

De lo anterior se colige que no se trató de una simple recomendación médica general, sino de una indicación clínica específica dirigida a proteger la integridad física de la trabajadora en estado de embarazo, emitida por los profesionales de la salud responsables de su tratamiento, y que, como tal, tiene efectos jurídicos vinculantes, conforme lo advirtió acertadamente el juez de conocimiento en la sentencia de primera instancia.

En ese sentido, resulta pertinente recordar que la Corte Constitucional ha establecido de manera reiterada que el criterio médico reviste carácter vinculante para las partes, y no puede ser desatendido con base en valoraciones subjetivas del empleador, pues su cumplimiento no depende del arbitrio de intereses particulares sino de la necesidad

de proteger derechos fundamentales del paciente. Al respecto, la citada Corporación ha señalado de forma expresa lo siguiente:

“El criterio del médico tratante, como idóneo y oportuno, es el principal elemento para la orden o suspensión de servicios de salud. De manera no son las EPS e IPS, así como tampoco el juez constitucional, quienes están autorizados para desatender la prescripción médica sin justificación suficiente, sólida y verificable, que pueda contradecir la apreciación del profesional de salud, conocedor de las condiciones particulares del paciente.”⁴

Ahora, en relación con los argumentos expuestos por la empresa accionada, según los cuales las funciones desempeñadas por la trabajadora exigen presencia física debido al uso de equipos tecnológicos instalados en su sede, y que la recomendación médica aportada constituye una simple sugerencia general sin efectos vinculantes, es necesario precisar que dichas afirmaciones no resultan suficientes para desvirtuar la protección reforzada que le asiste a la actora en virtud de su embarazo de alto riesgo, ni logran justificar el desconocimiento de las obligaciones constitucionales que impone el estado de gestación. Lo anterior, máxime cuando se trata de una trabajadora cuyo embarazo fue médicamente diagnosticado y acreditado en el expediente como de alto riesgo obstétrico.

Contrario a lo sostenido por el empleador, las recomendaciones médicas allegadas al expediente no pueden entenderse como una simple indicación general carente de efectos jurídicos, sino que corresponde a una instrucción clínica puntual y específica emitida por los galenos tratantes adscritos a la E.P.S Sanitas, cuyo cumplimiento reviste carácter obligatorio, la cual no solo se orienta a proteger integralmente la vida, salud e integridad física de la trabajadora y del nasciturus, sino que se encuentra en plena concordancia con los estándares constitucionales que consagran la especial protección de la mujer en estado de embarazo frente a cualquier tipo de afectación derivada de la relación laboral.

Al respecto, **se ha precisado reiteradamente que las recomendaciones médicas emitidas por los profesionales de la salud tratantes constituyen órdenes vinculantes para las partes involucradas en una relación laboral, razón por la cual no pueden ser desconocidas, sustituidas ni minimizadas por valoraciones subjetivas o interpretaciones particulares del empleador.** En este sentido, la protección reforzada en favor de las trabajadoras embarazadas no admite excepciones fundadas en criterios empresariales o comerciales, pues prevalece la garantía efectiva de los derechos fundamentales que podrían verse comprometidos por la ejecución habitual de sus funciones laborales.

⁴ Corte Constitucional, sentencia T-017 de 2021.

En consecuencia, no resulta válido alegar, como lo hizo la empresa accionada, que las funciones desempeñadas por la parte actora son incompatibles con el trabajo en casa, sin aportar prueba técnica o pericial que acredite efectivamente la imposibilidad objetiva y real de adaptar tales condiciones laborales a las circunstancias específicas de la trabajadora, máxime cuando se trata de una empleada en estado de gravidez de alto riesgo, cuya protección reforzada prevalece frente a eventuales inconvenientes operativos, intereses empresariales o criterios de conveniencia económica, imponiéndose al empleador una carga especial de justificación, adecuación y adaptación razonable del entorno laboral a dicha situación particular.

Aunado a lo anterior, la empresa tampoco acreditó dentro del expediente, mediante dictamen técnico, pericial o cualquier otra prueba válida, que las labores desarrolladas por la accionante sean materialmente imposibles de ejecutar bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo en casa, pues se limitó a exponer afirmaciones genéricas y abstractas insuficientes para justificar la negativa a adoptar las medidas de protección sugeridas por la médica tratante, lo cual cobra relevancia especial al considerar que las recomendaciones médicas tienen por objeto prevenir o mitigar el riesgo que puede representar para la trabajadora la realización presencial de sus tareas habituales, debiendo el empleador garantizar razonablemente la protección de su integridad física y emocional durante el periodo de embarazo.

En este sentido, es oportuno reiterar que la protección constitucional a la mujer trabajadora gestante no se limita únicamente a la prohibición de desvinculación o despido laboral, sino que se extiende necesariamente a la obligación positiva del empleador de garantizar condiciones laborales efectivas y acordes con las recomendaciones médicas formuladas por los profesionales tratantes, lo que implica que el empleador debe adoptar todas aquellas medidas que resulten necesarias y adecuadas para proteger integralmente la salud y bienestar de la trabajadora embarazada, especialmente cuando el embarazo está acompañado de circunstancias médicas especiales que elevan el riesgo de afectaciones a su salud o la del nasciturus.

Sobre este aspecto en particular, la Corte Constitucional ha señalado que la especial protección y asistencia a la mujer gestante y lactante constituye, además, un mandato general de amparo y garantía reforzada aplicable a todas las mujeres en dicha condición, en atención a su especial situación de vulnerabilidad. En términos expresos, la citada Corporación ha precisado que:

“El principio de especial protección y asistencia a la mujer gestante y lactante es, además, un mandato general de amparo y asistencia reforzado respecto de todas las mujeres en tales

condiciones, “no sólo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral”⁵. Este principio parte del reconocimiento de que las mujeres que se encuentran en estado de embarazo son especialmente vulnerables, han sido tradicionalmente discriminadas y han soportado “condiciones estructurales o circunstanciales que las sitúan en situación de desventaja”⁶ frente a los demás miembros de la sociedad. En tales términos, el principio en comento le impone al Estado la obligación de tomar acciones afirmativas⁷ para contrarrestar los efectos de esta discriminación estructural⁸. Lo anterior, con el objeto de promover la igualdad sustantiva, “garantizar las condiciones de vida dignas de la mujer y su hijo por nacer”⁹, salvaguardar “el ejercicio pleno de la maternidad”¹⁰ y, cuando sea necesario, brindar una protección integral a la familia como núcleo fundamental de la sociedad.”

En virtud de lo expuesto, la estabilidad laboral reforzada no puede entenderse restringida únicamente a la conservación del cargo o puesto de trabajo, sino que debe comprender también todas aquellas circunstancias accesorias o complementarias que rodean el ejercicio de las funciones asignadas dentro del contrato laboral. En esa medida, resulta plenamente exigible al empleador implementar efectivamente el trabajo en casa recomendado por los médicos tratantes, particularmente cuando no ha demostrado una imposibilidad real y objetiva que justifique de manera suficiente la negativa a cumplir con tal recomendación clínica vinculante, debiendo primar en todo caso la protección constitucional de los derechos fundamentales de la trabajadora gestante.

Por consiguiente, las medidas adoptadas por la empresa, como la ampliación del tiempo de descanso durante la jornada laboral para facilitar el cumplimiento de recomendaciones nutricionales, si bien resultan acciones positivas y valiosas, no pueden considerarse suficientes para cumplir plenamente con las recomendaciones médicas específicas y vinculantes relacionadas con la necesidad de implementar el trabajo remoto, dado que dicha ampliación del tiempo de descanso no satisface integralmente la finalidad médica que sustenta la recomendación clínica del trabajo en casa, por lo que resulta insuficiente para garantizar de manera efectiva e integral los derechos fundamentales a la vida, salud e integridad física y emocional de la accionante y del nasciturus.

En consecuencia, no existe razón válida ni suficiente en el expediente que permita justificar la negativa del empleador a acatar las recomendaciones médicas obligatorias

⁵ Corte Constitucional, Sentencias T-238 de 2015 y SU-070 de 2013. Incluso, como se profundizará posteriormente, en las Sentencias T-102 de 2016, T-350 de 2016, T-564 de 2017, T-030 de 2018, T-395 de 2018 y T-329 de 2022 se ampararon los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada de distintas mujeres; no obstante que con ellas se habían celebrado contratos de prestación de servicios, y pese a establecerse que no existía una relación laboral mediante la configuración de un contrato realidad, estableciéndose, por tanto, que en los contratos de prestación de servicios también aplica la garantía a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo.

⁶ Corte Constitucional, Sentencias C-005 de 2017 y SU-075 de 2018. Ver también, Sentencia T-279 de 2021.

⁷ Corte Constitucional, Sentencia SU-075 de 2018.

⁸ Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL4791-2015 del 15 de abril de 2015. Ver también, Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, Sentencia SL1319-2018, del 21 de marzo de 2018, M.P., Fernando Castillo Cadena.

⁹ Corte Constitucional, Sentencia T-184 de 2012.

¹⁰ Corte Constitucional, Sentencia T-279 de 2021.

sobre el trabajo remoto o teletrabajo. Por lo tanto, la protección constitucional que le asiste a la trabajadora, en virtud de su estado de embarazo y del alto riesgo médico acreditado, debe ser plenamente garantizada mediante el amparo constitucional otorgado en primera instancia, concretado específicamente en la implementación efectiva del trabajo en casa, para así asegurar integralmente el ejercicio pleno de su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada en condiciones compatibles con su situación médica particular.

Así las cosas, se **confirmará** la decisión impugnada.

En virtud de lo expuesto, el **JUZGADO VEINTICINCO PENAL DEL CIRCUITO CON FUNCIÓN DE CONOCIMIENTO DE BOGOTÁ D. C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley.

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la decisión proferida el 08 de abril de 2025, por el Juzgado 80 Penal Municipal con Función de Control de Garantías, por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: NOTIFICAR esta decisión de conformidad con lo establecido en el artículo 16 del Decreto 2591 de 1991 modificado por el artículo 5° del Decreto 306 de 1992.

TERCERO: ENVIAR la actuación original a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión (artículo 32 del Decreto 2591 de 1991).

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



CATALINA PIEDRAHITA GUTIÉRREZ
JUEZ