

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL**



**JUZGADO 44 PENAL MUNICIPAL  
CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTÍA DE BOGOTÁ D.C.  
Carrera 29 N° 18 45 Bloque E Piso 3°  
[j44pmgbt@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:j44pmgbt@cendoj.ramajudicial.gov.co)**

**RADICACIÓN: TUTELA 2020 - 0073  
ACCIONANTE: KAREN LISETH MORENO GALINDO  
ACCIONADA: S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS  
DECISIÓN: CONCEDE  
FECHA: CATORCE (14) DE AGOSTO DE DOS MIL VEINTE  
(2020)**

**OBJETO DE DECISIÓN**

Resolver la demanda de tutela presentada por KAREN LISETH MORENO GALINDO, contra la empresa S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS, ante la presunta vulneración de derechos fundamentales.

**HECHOS RELEVANTES Y PRETENSIONES**

KAREN LISETH MORENO GALINDO expuso en la demanda que:

Teniendo en cuenta la crisis sanitaria, generada por la pandemia del COVID 19, desde el 16 de marzo del año en curso fue obligada a suspender actividades laborales por su estado de embarazo.

En los meses siguientes desde que suspendió actividades laborales, estuvo esperando y se comunicó con sus superiores, si había posibilidad de volver a trabajar de forma presencial o incluso le enviaran trabajo a casa, lo cual fue en vano, porque le resaltaban que debido a la emergencia sanitaria no podía ejercer actividades laborales de forma presencial, en razón a su estado de gestación.

El 01 de julio del presente año, la empresa S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS, le envió notificación de forma electrónica, informando la finalización del contrato comercial existente entre S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS y SERVICIOS POSTALES NACIONALES 472, indicando que en atención a que la obra labor para la que fue contratada se terminó, y en razón a su estado de embarazo y su licencia de maternidad, el contrato laboral no fue terminado con la empresa S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS.

La empresa dijo no tener un cargo similar o igual al que venía desempeñando en SERVICIOS POSTALES NACIONALES 472, para reubicarla y cita a la Corte Constitucional, pero especifica realmente cual es el marco legal que utilizan dentro de la presente controversia.

Informó, que la empresa seguirá realizando los aportes a la seguridad social, y pago de las prestaciones sociales desconociendo el pago del salario de los meses siguientes, así mismo, solicitan informe una vez inicie su licencia de maternidad para el correspondiente reconocimiento de la misma.

El 06 de julio del año en curso, presentó réplica ante dicha notificación, en donde les explicó que no está de acuerdo con esa decisión porque no especifican el reconocimiento del salario de los meses siguientes antes de iniciar su licencia de maternidad, y que, tiene pleno conocimiento de que algunos compañeros de turno

con los que laboraba, les hicieron renovación de contrato para que siguieran desempeñando sus funciones con la empresa SERVICIOS POSTALES NACIONALES 472, desde el 03 de Julio del presente año.

Pidió aclaración a S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS, puesto que no se especificó el pago de los salarios, teniendo en cuenta que es el Único ingreso con el cual sustenta a su familia e hija, debido a que es madre cabeza de familia.

El 28 de julio del año en curso, le remiten respuesta donde le reiteran que, S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS y SERVICIOS POSTALES NACIONALES 472, finalizó su relación contractual el 01 de julio del presente año teniendo en cuenta lo que ellos han enunciado anteriormente, en base a esto, le informan que su contrato laboral por obra labor hubiese terminado el 01 de julio del año en curso por la finalización de la relación laboral entre estas dos empresas, sin embargo, por su condición de gestante el contrato laboral no fue terminado.

Al afirmar que no le pagarán los salarios y demás emolumentos, enuncian que no se tendrá en cuenta su prestación de servicios, dando a entender que se generaría una futura causal de despido en razón a que no prestará el servicio para el cual fue contratada.

Por medio de la invitación Pública 005 de 2020 se dio a conocer la adjudicación de un nuevo contrato entre S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS Y SERVICIOS POSTALES NACIONALES 472, cuyo objeto obedece al *"SUMINISTRO DE PERSONAL EN MISIÓN, PARA COLABORAR TEMPORALMENTE EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS POSTALES NACIONALES A NIVEL NACIONAL"*.

Tal adjudicación se firmó el 25 de junio del año en curso y la notificación que recibió de forma electrónica, informando la finalización del contrato comercial existente entre S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS y SERVICIOS POSTALES NACIONALES 472, se encuentra con fecha del 01 de julio del presente año, quiere decir que, dicha notificación fue enviada 5 días después de firmar la nueva adjudicación del contrato entre estas dos empresas.

En la respuesta de fecha del 28 de julio que le brindó la empresa demandada, siguen afirmando que efectivamente se realizó la finalización del contrato comercial que existía entre estas dos empresas el 01 de julio del año en curso.

Se evidencia una clara contradicción por parte de la empresa S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS, debido a que la comunicación de la adjudicación se encuentra en un documento Público de SERVICIOS POSTALES NACIONALES 472.

Pide se ordene a la empresa accionada la reintegre a sus labores en un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo que venía desempeñando.

Se realice la respectiva renovación de su vínculo contractual en razón a que se evidencia una clara desigualdad y discriminación por parte de la empresa S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS debido a que si realizó una nueva contratación con SERVICIOS NACIONALES POSTALES 472.

Se cancelen tanto salarios como prestaciones sociales en los meses siguientes con normalidad, y así mismo el respectivo pago a la seguridad social, el pago de la licencia de maternidad correspondiente, el salario del mes de julio el cual no ha sido cancelado hasta la fecha.

Se garanticen los medios económicos necesarios para afrontar tanto el embarazo, como la manutención del recién nacido y su otra hija, teniendo en cuenta que es madre cabeza de familia y el salario que percibía eran su único ingreso.

Aportó, entre otros documentos, copia del contrato de trabajo, notificación de terminación de contrato entre S&A ASESORÍAS Y SERVICIOS SAS Y SERVICIOS NACIONALES POSTALES 472 (01 de julio), oficio solicitando claridad de la notificación respecto de la terminación de contrato y su respuesta, copia de invitación Pública 005 de 2020, Comunicación adjudicación contrato de 25 de junio e Historia clínica.

### **ACTUACIÓN PROCESAL**

La demanda fue repartida a este Despacho y admitida a través de auto de 31 de julio de 2020, notificada a la parte accionante, a la accionada S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS, para que se pronunciara sobre los hechos y pretensiones. Así mismo, se vinculó a la empresa de **SERVICIOS NACIONALES POSTALES 472**.

### **RESPUESTAS**

**La Representante Legal Suplente de S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS, sede Bogotá, debidamente acreditada, indicó que:**

Una vez recibido el requerimiento por parte de la empresa usuaria se inició el proceso de recepción de hoja de vida, evaluación y contratación de KAREN LISETH MORENO GALINDO, se suscribió con S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS contrato de trabajo por obra o labor determinada, el 26 de noviembre de 2019, para laborar como trabajadora en misión para SERVICIOS POSTALES NACIONALES 472, en el cargo de AUXILIAR NIVEL 1 - ROL TRATAMIENTO.

La obra o labor de su contrato de trabajo estuvo siempre limitada a la existencia de la obra o labor y a la necesidad de personal de la entidad usuaria de los servicios, situación conocida por la accionante al momento de firmar contrato con S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS.

El objeto social de S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS es el suministro de trabajadores en misión de acuerdo a lo establecido en la ley 50 de 1990 y Decreto 4369 de 2006, esto es, para cubrir incrementos de producción, para labores accidentales o transitorias y para cubrir ausentismos laborales, reemplazos temporales por licencias, permisos, vacaciones entre otros.

El contrato laboral que vinculaba a la accionante dependía de la labor a desarrollar en la empresa usuaria y que, pese a existir una causal objetiva no se procedió a desvincularla totalmente porque a la luz del artículo 61, numeral 1°, literal D del Código Sustantivo del Trabajo, se debía terminar totalmente la relación laboral y con ello cesar el pago de aportes al sistema de seguridad social, cuestión que no sucedió en este caso pues se continuó con el pago de los aportes. La empresa no la desvinculó del sistema general de seguridad social.

S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS no cuenta con un cargo similar o superior donde ubicar a la accionante, por eso se está cumpliendo con el pago mensual de la seguridad social para que tenga acceso a los servicios de salud en la misma condición que tenía cuando estaba vinculada para la empresa usuaria, por ello no ha vulnerado ningún derecho fundamental a la accionante.

A la fecha no se le adeudan salarios ni prestaciones sociales, la Corte Constitucional mediante sentencia SU 075 de 2018 estableció que cuando el contrato es por obra o labor determinada y dicha obra finaliza, como en el presente caso, lo que evidencia que existe una causal objetiva para terminar el contrato ajena al estado de embarazo opera una protección leve a la maternidad, como lo es el pago de aportes a seguridad social, que la empresa garantiza, seguirá efectuando de forma oportuna para que la accionante pueda acceder a los servicios médicos y reconocimiento de la licencia de maternidad, situación que se sigue garantizando a pesar de no tener una prestación del servicio por parte de la demandante.

S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS, no ha tenido actuación que evidencie la finalización del contrato por razones del estado de gestación de la accionante, la empresa va a seguir cancelando prestaciones sociales, seguridad social, licencia de maternidad e incapacidades que se lleguen a presentar.

Se deja en evidencia que en realidad la obra o labor para la que fue contratada la accionante se terminó, dado que su contrato de trabajo fue por obra o labor determinada, y se pactó que dicha obra o labor se entendía por terminada cuando las causas que dieron al mismo desaparecían como en este caso, donde se le comunicó a la usuaria que la obra o labor había terminado.

Es claro para S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS, que la obra o labor para la que fue contratada la trabajadora se terminó desde el 01 de julio de 2020 por la culminación de la labor donde la accionante prestaba sus servicios y por lo tanto el fallo de tutela deberá ir acorde a lo probado en el proceso, esto es que, en realidad las causas que dieron origen a la relación laboral desaparecieron y en consecuencia solo debe haber lugar, al pago de los aportes a seguridad social, prestaciones sociales y licencia de maternidad.

Se opone a las pretensiones de la accionante porque no se vulneró ni se le está vulnerando ningún derecho fundamental.

Se demostró que su contrato de trabajo se encuentra activo para pago de aportes a seguridad social, prestaciones sociales y licencia de maternidad.

S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS, no puede reintegrarla a su trabajo dado que realizaba las mismas en una entidad que tenía contratados sus servicios.

No es procedente realizar la renovación laboral por cuanto S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS, es una entidad diferente a donde la accionante prestaba sus servicios.

En vista que la labor para la cual fue contratada terminó y que S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS, no cuenta con un cargo igual o superior al que venía ocupando la accionante en la empresa usuaria, se continuó realizando el pago de la seguridad social.

Si la acción de tutela prospera solicita se tenga en cuenta que no hubo discriminación y por lo tanto no hay lugar al pago de la indemnización pues no existe nexo causal entre su embarazo y la finalización de la obra o labor, de acuerdo a los parámetros establecidos por la Corte Constitucional.

Pide se ordene una protección leve a la maternidad, con el pago de aportes a seguridad social, prestaciones sociales y licencia de maternidad.

Anexó, desprendibles de nómina de los últimos tres meses: abril, mayo y junio de 2020 y planilla de aportes a seguridad social

**La Jefe de la Oficina Asesora Jurídica de SERVICIOS POSTALES NACIONALES 472, debidamente acreditada indicó que:**

Algunos de los hechos narrados por la accionante no le constan, la accionante tuvo un vínculo contractual como trabajadora en misión, con su real y único empleador la empresa de servicios temporales S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS y a la luz de la ley 50 de 1990, ha contado con contratos comerciales con dicha empresa.

SERVICIOS POSTALES NACIONALES 472, es una empresa eminentemente usuaria de las labores que en su momento pudo o no efectuar la accionante, en consecuencia de esto resulta procedente indicar que solo la S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS determina las condiciones y la situación sobre la cual funcionan sus trabajadores en misión, en consecuencia, tanto las vinculaciones, como las determinaciones que adopta la empresa de servicios temporales, sobre los contratos, prestaciones sociales o aportes a parafiscales, corresponden en estricto sentido al nexo que existe entre ella y la accionante en calidad de empleador y empleada.

La calidad que ostenta la accionante y su condición de trabajadora en misión y colaborador directo de S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS, junto con todo lo relativo a la relación laboral y los hechos que expresa en el escrito son de resorte exclusivamente de su real y único empleador, es decir la S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS.

No es cierto como lo narra la parte actora, si bien la entidad realizó proceso de convocatoria al cual se presentó la EST S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS, resulta procedente indicar que su representada y los trámites que efectúa en aras de satisfacer las necesidades de la entidad, no guarda relación con las determinaciones que efectúe S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS, con respecto a sus trabajadores en consecuencia, la celebración o no de un contrato comercial, no influye en la potestad que tiene la EST de tomar las determinaciones que a bien tenga sobre sus empleados y en razón de esto todas aquellas reclamaciones que sean realizadas por dicho personal en razón de los contratos laborales que tiene la EST con sus trabajadores, solo es posible que sean satisfechas por su empleador, es decir S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS.

La aplicabilidad de la normas conforme a la existencia del contrato de trabajo es clara, toda vez que, desde el mismo contrato con la empresa usuaria, es decir en el caso en particular SERVICIOS POSTALES NACIONALES 472, se estipula que tanto las prestaciones sociales como los derechos de los trabajadores están a cargo de su empleador es decir que para el caso en particular será la Empresa de Servicios Temporales y en consecuencia, todo lo que respecta tanto a la desvinculación como a los eventos narrados sobre la accionante son en estricto sentido de resorte de dicha empresa y por tal motivo resultan excluidos del contradictorio por estar enmarcada en una condición de falta de legitimación en la causa por pasiva

SERVICIOS POSTALES NACIONALES 472, nunca fue empleadora de la parte actora, toda vez que su empleador fue la empresa de servicios temporales, es esta la llamada a satisfacer las necesidades de sus empleados y exempleados, tanto como las reclamaciones que de ellos provengan, en atención a que es esa la llamada a garantizar todo lo concerniente a sus derechos tanto en el orden jurídico como en el constitucional, en consecuencia, SERVICIOS POSTALES NACIONALES 472, carece de nexo causal entre lo deprecado en la presente acción como en los alcances que pudieran llegar a resolverse en el presente contradictorio toda vez que estos únicamente pueden ser satisfechos por parte de la empresa de servicios temporales.

Pide se desvincule del presente contradictorio constitucional toda vez que por parte de SERVICIOS POSTALES NACIONALES 472, no se ha vulnerado ningún derecho.

Aportó, certificación de SERVICIOS POSTALES NACIONALES 472, en la que el proceso de Gestión Humana de la Entidad certifica que la accionante no ha sido trabajadora de la entidad.

## **CONSIDERACIONES**

### **Competencia**

De conformidad con el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991 y el inciso 3º del numeral 1º del artículo 1º del Decreto 1983 de 2017, este Despacho es competente para decidir en sede constitucional de primera instancia la acción de tutela ejercida en nombre propio por KAREN LISETH MORENO GALINDO contra la empresa S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS, ante la presunta vulneración de derechos fundamentales.

El artículo 86 de la Carta Política y el canon 1 del Decreto 2591 de 1991, establecen que *“toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión (...)”*.

A su vez, el artículo 37 del aludido Decreto, prevé que *“Son competentes para conocer de la acción de tutela, a prevención, los jueces o tribunales con*

*jurisdicción en el lugar donde ocurriere la violación o la amenaza que motivaren la presentación de la solicitud.”*

### **Procedencia de la acción de tutela**

El artículo 86 de la Constitución Política de 1991, consagra la tutela como mecanismo breve y sumario para que los ciudadanos acudan ante los jueces en busca de protección de los derechos fundamentales constitucionales cuando quiera que éstos sean amenazados o vulnerados por la acción u omisión de los funcionarios públicos y en algunos casos por los particulares.

Así mismo, la Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia, ha afirmado que la acción pública de tutela, es un medio jurídico que permite a cualquier persona, sin requisitos de orden formal, la protección específica e inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales cuando con las circunstancias concretas de cada caso y ante la ausencia de otro medio de orden legal, permita el amparo de los derechos amenazados o vulnerados por la acción o la omisión de una autoridad pública o de un particular en los términos previstos en la ley.

### **CASO CONCRETO**

En el sub examen, el requisito de procedencia del amparo constitucional; **legitimación por activa**, se acredita, KAREN LISETH MORENO GALINDO es titular del eventual derecho a la estabilidad laboral reforzada y mínimo vital.

**Legitimación por pasiva**, la demandada, la empresa S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS, es la entidad a la que se le atribuye la transgresión de derechos fundamentales; **inmediatez**, el 01 de julio de 2020, se notificó la terminación del contrato laboral, y ante ello, en tiempo no superior a 6 meses se interpone la acción constitucional.

KAREN LISETH MORENO GALINDO, pretende amparo de derechos fundamentales, que considera vulnerados por parte de la empresa S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS, al finalizar el contrato de trabajo, sin atender la condición de gestación que soporta, bajo argumento de que la empresa para la cual prestaba sus servicios en misión, SERVICIOS POSTALES NACIONALES 472, la obra labor para la que fue contratada se terminó, lo cual no es cierto, situación que es discriminatoria, además, requiere de su salario para el sustento de una hija, y él bebé por nacer, dado que es madre cabeza de familia.

La empresa accionada, **S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS**, indicó que, KAREN LISETH suscribió con S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS contrato de trabajo por obra o labor determinada, el 26 de noviembre de 2019, para laborar como trabajadora en misión para SERVICIOS POSTALES NACIONALES 472, en el cargo de AUXILIAR NIVEL 1 - ROL TRATAMIENTO, y que, la obra o labor de su contrato de trabajo, estuvo siempre limitada a la existencia de la obra o labor y a la necesidad de personal de la entidad usuaria de los servicios, situación conocida por la accionante al momento de firmar contrato.

Explicó que, el objeto social de S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS, es el suministro de trabajadores en misión, para cubrir incrementos de producción, para labores accidentales o transitorias y para cubrir ausentismos laborales, reemplazos temporales por licencias, permisos, vacaciones entre otros, y que el contrato de la accionante, dependía de la labor a desarrollar en la empresa usuaria, no obstante, pese a existir una causal objetiva no se procedió a desvincularla totalmente, porque, se continuó con el pago de los aportes. La empresa no la desvinculó del sistema general de seguridad social.

Resaltó que, S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS, no cuenta con un cargo similar o superior donde ubicar a la accionante, por eso se está cumpliendo con el pago mensual de la seguridad social para que tenga acceso a los servicios de salud en la misma condición que tenía cuando estaba vinculada para la empresa usuaria, por ello no ha vulnerado ningún derecho fundamental a la accionante.

Aduce que, la Corte Constitucional en sentencia SU 075 de 2018 estableció que cuando el contrato es por obra o labor determinada y dicha obra finaliza, como en el presente caso, lo que evidencia que existe una causal objetiva para terminar el contrato ajena al estado de embarazo, opera una protección leve a la maternidad, como lo es el pago de aportes a seguridad social, que la empresa garantiza seguirá efectuando de forma oportuna para que la accionante, pueda acceder a los servicios médicos y reconocimiento de la licencia de maternidad, situación que se sigue garantizando a pesar de no tener una prestación del servicio por parte de la demandante.

Concluyó que, S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS, no ha tenido actuación que evidencie la finalización del contrato por razones del estado de gestación de la accionante, la empresa va a seguir cancelando prestaciones sociales, seguridad social, licencia de maternidad e incapacidades que se lleguen a presentar.

La empresa vinculada, **SERVICIOS POSTALES NACIONALES 472**, indicó que, es una empresa eminentemente usuaria de las labores que su momento pudo o no efectuar la accionante, en consecuencia de esto resulta procedente indicar que solo la S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS, determina las condiciones y la situación sobre la cual funcionan sus trabajadores en misión, en consecuencia, tanto las vinculaciones, como las determinaciones que adopta la empresa de servicios temporales, sobre los contratos, prestaciones sociales o aportes a parafiscales, corresponden en estricto sentido al nexo que existe entre ella y la accionante en calidad de empleador y empleada.

Explicó que, si bien la entidad realizó proceso de convocatoria al cual se presentó S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS, ello no guarda relación con las determinaciones que efectúe S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS, con respecto a sus trabajadores y en consecuencia, la celebración o no de un contrato comercial no influye en la potestad que tiene la EST de tomar las determinaciones que a bien tenga, sobre sus empleados y en razón de esto todas aquellas reclamaciones que sean realizadas por dicho personal, en relación a los contratos laborales que tiene la EST con sus trabajadores, solo es posible que sean satisfechas por su empleador, es decir S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS.

Bajo este contexto, verificados los elementos materiales de prueba que hacen parte de este trámite constitucional, tanto los allegados por la demandante, como los aducidos en la respuesta por la accionada y vinculada, **atendiendo que no se encuentra en discusión que la empresa accionada tenía pleno conocimiento del estado de gestación de la actora, antes de culminar la relación laboral**, el problema jurídico a resolver se dividirá en tres inferencias, a saber; **(i)** si KAREN LISETH MORENO GALINDO, es sujeto con protección laboral reforzada, **(ii)**, revisión del requisito de subsidiaridad que de superarse, se verificará si el actuar de la accionada S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS, vulneró derechos fundamentales de la accionante, que haga necesario activar un amparo constitucional, y por último **(iii)** se establecerá el alcance de la protección si a ello da lugar.

**Frente al primer punto**, el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por los artículos 35 de la Ley 50 de 1990 y 2°, de la Ley 1468 de 2011, contiene prohibición expresa de que:

*“1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente. 3. La trabajadora despedida sin autorización de las autoridades tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, el pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo.”*

Texto declarado EXEQUIBLE por la Corte Constitucional mediante Sentencia C-470 de 1997, en el entendido de que, en los términos de esta sentencia, y debido al principio de igualdad (CP art. 13) y a la especial protección constitucional a la maternidad (CP arts 43 y 53), carece de todo efecto el despido de una trabajadora durante el embarazo, o en los tres meses posteriores al parto, sin la correspondiente autorización previa del funcionario del trabajo competente, quien debe verificar, si existe, o no justa causa probada para el despido.

De igual manera, el artículo 240 de la norma ibídem, anuncia que:

*“1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. 2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes. 3. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano.”*

El fuero de maternidad se encuentra previsto en los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, con distintas medidas de protección, es así que, el numeral 1° del artículo 239 del CST impone una **prohibición general de despido a las mujeres** por motivo de embarazo o lactancia y precisa que dicha desvinculación únicamente puede realizarse con **“la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa”**;

El artículo 240 del CST dispone que, para que sea legal el despido de una trabajadora durante el período de embarazo **“o los tres meses posteriores al parto”**, el empleador necesita **la autorización del inspector del trabajo** o del alcalde municipal, en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. Así mismo, este permiso de desvinculación sólo puede concederse en virtud de una de las justas causas enumeradas en los artículos 62 y 63 del CST<sup>1</sup>.

El numeral 2° del artículo 239 del CST establece una **presunción**, de conformidad con la cual se entiende que el despido efectuado dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto **tuvo como motivo o causa el embarazo o la lactancia**.

A su vez, el numeral 3° del artículo 239 del CST prevé una **indemnización por despido sin autorización del Ministerio del Trabajo** (o del alcalde municipal según el caso), la cual es independiente de los salarios y prestaciones a los cuales tiene derecho la trabajadora de acuerdo con el contrato de trabajo<sup>2</sup>.

Finalmente, el artículo 241 del CST impone la obligación para el empleador de mantener vinculada a la trabajadora que disfruta de los descansos remunerados contemplados en dicho capítulo (licencia de maternidad, lactancia y descanso remunerado en caso de aborto). Además, **sanciona con la ineficacia “el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos”**, es decir, en los descansos remunerados anteriormente mencionados.

La regulación legal del fuero de maternidad contempla varias medidas orientadas a garantizar **el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres**. Sin embargo, se debe advertir que el fuero de maternidad no constituye camisa de fuerza para mantener a la trabajadora en el empleo, porque cuando

<sup>1</sup> Dicha disposición añade que, *“antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes”*.

<sup>2</sup> Dicha indemnización corresponde a *“60 días de trabajo”*.



exista justa causa de terminación del contrato, puede ser desvinculada siempre y cuando medie autorización del inspector del Trabajo o del alcalde municipal. Es decir, no se trata de una prohibición absoluta de terminación del contrato, sino que, debido a las particulares condiciones de la mujer gestante o lactante, se impone una formalidad adicional, consistente en el requisito de acudir al Ministerio del Trabajo.

El fuero de maternidad se extiende desde el momento en que la trabajadora se encuentra en estado de gestación **hasta que culmina el período de lactancia** previsto en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo. Conforme lo precisó la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que ha distinguido entre la presunción de desvinculación en razón del embarazo (prevista en el numeral 1° del artículo 239 del CST) y la extensión de la garantía de ineficacia del despido (contenida en el artículo 241 del CST)<sup>3</sup>.

*“Por tanto, la presunción de que la terminación del contrato se debió al estado de gravidez únicamente es aplicable en el período de gestación y dentro de los cuatro meses posteriores al parto. No obstante, ello no quiere decir que el empleador pueda desvincular injustamente a una trabajadora al inicio del quinto mes posterior al parto, cuando ha culminado el término de su licencia de maternidad. Por el contrario, lo que ocurre es que desaparece la presunción de que el despido fue motivado en el embarazo”<sup>4</sup>.*

**En cuanto al segundo punto**, una vez se verifica que la precitada, KAREN LISETH MORENO GALINDO, es sujeto de especial protección, dado su estado de embarazo **y como quiera que existe a su favor la prohibición de despido o terminación del contrato laboral**, se establecerá, si en este asunto en concreto, es procedente la intervención del juez constitucional.

Con el propósito de cristalizar dicho amparo, la Corte desde antaño dispuso el cumplimiento de ciertos requisitos fácticos, para la procedencia del amparo constitucional en tratándose del despido con fuero de maternidad, es así que en sentencia T-095 de 2008, se concluyó que:

*“...un despido de la trabajadora embarazada – es decir – dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto – se presume que fue por causa o en razón del embarazo a menos que quepa aplicar las causales de despido con justa causa, asunto en el cual, se debe cumplir con las exigencias previstas en la legislación. Esta presunción opera también en relación con los contratos a término fijo que por prorrogarse de modo consecutivo se equiparan a contratos a término indefinido.”*

La Alta Corporación, en ese sentido y en la misma decisión, define que para que el amparo sea procedente basta con que la mujer pruebe que la terminación de la relación laboral se produjo durante el embarazo o durante los tres meses siguientes al parto, al indicar:

*“Subraya la Sala que una interpretación más garantista y, en tal sentido, más concordante con la protección que le confiere la Constitución a las mujeres en estado de gravidez consiste en asegurar el amparo de los derechos de las trabajadoras que quedan embarazadas bajo la vigencia de un contrato laboral con independencia del tipo de vinculación de la que se trate – a término indefinido, a término fijo o por obra-. **Si la mujer puede probar mediante certificado médico que su estado de embarazo se presentó bajo la vigencia del contrato laboral, basta con dicha prueba para obtener la protección.**” (Subrayada y negreado fuera del texto original)*

<sup>3</sup> Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia de 10 de mayo de 2017. M.P. Jorge Luis Quiroz Alemán. SL7363-2017. Rad. 45297; Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia de 10 de mayo de 2017. M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas. SL4280-2017. Rad. 49165.

<sup>4</sup> Sentencia SU-075 DE 2018

Pronunciamiento que resalta que **la carga probatoria se traslada al empleador** y hace innecesario que la mujer gestante demuestre que le comunica a aquel, con anterioridad al despido su estado de embarazo, ya que las disposiciones constitucionales y legales no exigen que éste deba conocer el estado de su trabajadora, previo al despido, sino que ese hecho tenga lugar en el periodo amparado.

En la misma decisión se otorgó al juez constitucional la posibilidad de proteger la estabilidad laboral reforzada, excepto cuando el empleador demuestre que el despido que tuvo lugar en el periodo mencionado, estuvo motivado por una justa causa, dado que no se desconoce el derecho en cabeza del empleador de poner fin al contrato de trabajo cuando se ha incurrido en causales de despido con justa causa, **luego de haber cumplido con las exigencias que para el efecto prevé la legislación**, obtener permiso del inspector de trabajo.

En sentencia T-021 de 2011, el órgano de cierre, de la jurisdicción constitucional refirió:

*“Esto sugiere que “el énfasis probatorio ya no radica en la comunicación del estado de embarazo al empleador sino en la existencia de una justa causa para la terminación del vínculo, **la cual debe avalar, previamente, la autoridad de trabajo competente.**” En criterio de este Tribunal, este cambio jurisprudencial garantiza que la terminación del vínculo laboral de una mujer gestante solo sea producto de una justa causa **y que ésta sea valorada por la autoridad laboral correspondiente.**”* (Negreado fuera de texto original)

Y luego, en sentencia T-054 de 2011, agrega:

*“...que a partir del momento en que se da el fenómeno natural de la concepción durante cualquier contrato laboral, sin importar la vinculación, nace el fuero por maternidad. En esa medida, dicha protección se debe desarrollar en pro del amparo de la madre trabajadora y del niño que está por nacer, tal y como lo señala la Constitución.”*

Así, los requisitos para que proceda el amparo constitucional a la mujer embarazada, en las sentencias reseñadas, T-021 de 2011 y T-054 de 2011, se redujeron a la verificación de los siguientes ítems:

- i) la terminación de la relación laboral tiene lugar durante el embarazo o en los tres meses siguientes al parto;**
- ii) el despido no cuenta con la autorización expresa de la autoridad de trabajo correspondiente, si se trata de trabajadora oficial o privada; y**
- iii) el despido amenaza el mínimo vital de la gestante o del niño que está por nacer.**

Ítem primero y segundo se encuentran probados; con historia clínica que señala que, **“PACIENTE DE 22 AÑOS DE EDAD QUIEN ASISTE A CITA DE PLANIFICACIÓN FAMILIAR, CON 34.3 SEMANAS POR ECOGRAFÍA DE PRIMER TRIMESTRE, REFIERE ADECUADAS CONDICIONES DE SALUD, NIEGA ASISTENCIA A URGENCIAS EN EL ÚLTIMO MES, NIEGA ARDOR AL ORINAR, CAMBIOS EN EL FLUJO VAGINAL, SANGRADO, PÉRDIDAS VAGINALES, DISMINUCIÓN O AUSENCIA DE LOS MOVIMIENTOS DEL BEBÉ, FIEBRE, TOS, GRIPA. EN LOS ÚLTIMOS 14 DÍAS SE DESPLAZÓ A BOGOTÁ POR CITAS MÉDICAS, AL DÍA CON LABORATORIOS, TIENE ASIGNADA CITA PREPARTO 24/08/2020 PENDIENTE LABORATORIOS DE SEMANA 35.”** (Control de 8 de agosto de 2020), que da cuenta que el embarazo se encuentra en el octavo mes.

En cuanto a que se haya acudido al inspector del trabajo a solicitar un permiso de despido o terminación del contrato de trabajo, independientemente de la modalidad del mismo, no obra constancia alguna de ello.

**En relación al tercer punto**, si la terminación del contrato amenaza el mínimo vital de la gestante o del niño que está por nacer, se ha de señalar que el derecho al mínimo vital ha sido considerado como aquella prerrogativa que busca garantizar al individuo percibir ciertos recursos y desarrollar un proyecto de vida normal como cualquier persona de la sociedad, en este sentido la Corte Constitucional en Sentencia T-891 de 2013 se pronunció:

*“(...) la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional”. Es decir, la garantía mínima de vida”.*

A lo que añadió:

*“Las necesidades básicas que requiere suplir cualquier persona, y que se constituyen en su mínimo vital, no pueden verse restringidas a la simple subsistencia biológica del ser humano, pues es lógico pretender la satisfacción, de las aspiraciones, necesidades y obligaciones propias del demandante y su grupo familiar. Igualmente debe recordarse que el derecho fundamental a la subsistencia de las personas, depende en forma directa de la retribución salarial, según lo ha sostenido la Corte Constitucional en reiteradas oportunidades, pues de esta manera también se estará garantizando la vida, la salud, el trabajo y la seguridad social (...)”.*

Resulta evidente que, al quedar cesante de improviso KAREN LISETH, dejara de percibir ingresos con los que proveía su sustento, y como lo manifestó en el libelo de tutela debe asumir la manutención de una hija menor de edad, además que aduce una situación de madre cabeza de familia, que no fue desvirtuada por la parte accionada.

Cuando se persigue el amparo del mínimo vital, se invierte la carga de la prueba y corresponde impugnar que no existe vulneración del derecho al mínimo vital, a la parte pasiva, demandada o vinculada, con pruebas, pertinentes, conducentes y corroborables, no dijo nada al respecto.

No cabe duda que KAREN LISETH carece de resiliencia, esto es, la capacidad para asumir sus necesidades hasta tanto agota la vía judicial ordinaria, porque a este momento no cuenta con recursos económicos, y que dado su estado de gestación es inminente que no puede asumirla.

De manera excepcional se ha admitido que la acción de tutela procede de forma principal para las madres gestantes o con hijos recién nacidos, por su condición de sujetos de especial protección constitucional, que además, en ausencia de otra fuente de ingresos, sufrieron afectaciones en su mínimo vital con ocasión de la desvinculación laboral<sup>5</sup>. Dicho en otras palabras, *“(...) procede la acción de tutela para la protección reforzada a la maternidad en el ámbito del trabajo, siempre que el despido, la terminación o no renovación del contrato, amenace el mínimo vital de la madre o del niño que acaba de nacer”*<sup>6</sup>.

La naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y el carácter legal de las relaciones laborales implican, en principio, la improcedencia del amparo, pues los

<sup>5</sup> Sentencias T-406 de 2012, T-222 de 2017, SU-070 y 071 de 2013.

<sup>6</sup> Sentencia SU-070 de 2013.

trabajadores tienen a su disposición acciones judiciales específicas para solicitar el restablecimiento de sus derechos cuando consideran que han sido despedidos. No obstante, la Corte Constitucional ha reconocido que en circunstancias especiales, como las que concurren en el caso del fuero de maternidad, las acciones ordinarias pueden resultar inidóneas e ineficaces para brindar un remedio integral, motivo por el cual la protección constitucional procede de manera definitiva<sup>7</sup>.

Verificada la procedencia por medio de amparo constitucional, atendiendo que no se presenta controversia, en relación al conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador, se acudirá a los presupuestos establecidos en Sentencia de Unificación SU-070 de 2013, reiterados en Sentencia, también de Unificación SU-075 de 2018, que determinan cual sería la protección que se le debe dar a la mujer gestante, cuando se trata de contrato de obra o labor contratada.

Pero previo a ello, se debe acotar que, la empresa accionada, S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS, insiste en que, el contrato laboral que vinculaba a la accionante dependía de la labor a desarrollar en la empresa usuaria (SERVICIOS POSTALES NACIONALES 472), y que, esta culminó, no cuenta con un cargo similar o superior donde ubicar a la accionante, pero pese a existir una causal objetiva para finalizar el contrato, optó, por no desvincularla de la seguridad social para que tenga acceso a los servicios de salud en la misma condición que tenía cuando estaba vinculada para la empresa usuaria, atendiendo los presupuestos de la Sentencia SU 075 de 2018 que estableció que cuando el contrato es por obra o labor determinada y dicha obra finaliza, como en el presente caso, opera una protección leve a la maternidad, como lo es el pago de aportes a seguridad social, que la empresa garantiza, para que la accionante pueda acceder a los servicios médicos y reconocimiento de la licencia de maternidad.

En concordancia con lo anterior, se verificará si en efecto la empresa está acogiendo las reglas que fijo dicho pronunciamiento en relación al contrato de obra, que son las siguientes:

*(i) Cuando el empleador **conoce** del estado de gestación de la trabajadora, pueden presentarse dos situaciones:*

***a.** Que la desvinculación ocurra antes del vencimiento de la terminación de la obra o labor contratada sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. **Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.***

***b.** Que la desvinculación tenga lugar al vencimiento del contrato y se alegue como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada: En este caso el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral.*

*Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y las 18 semanas posteriores. No obstante, si dicho funcionario establece que no subsisten las causas que originaron el vínculo, se podrá dar por terminado el contrato y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad.*

<sup>7</sup> Sentencias SU-075 DE 2018, T-340 de 2017. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; Sentencia T-846 de 2011. M.P. Juan Carlos Henao Pérez.

*Si el empleador no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela. Adicionalmente, para evitar que se desconozca la regla de acudir al inspector de trabajo, si no se cumple este requisito el empleador puede ser sancionado con el pago de los 60 días de salario previsto en el artículo 239 del C.S.T.”*

En el sub-lite, sin necesidad de acudir análisis profundos se establece que el empleador antes de decidir terminar el contrato que sostenía con la accionante, dado el conocimiento que tenía de su estado de embarazo, sin importar si existía causal objetiva de terminación de la relación laboral, o no, **estaba obligado a acudir ante el inspector del trabajo para que este determinara si subsistían las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral**, pero decidió terminar el contrato de trabajo y de muto propio, decidió pagar los emolumentos a la seguridad social de la accionante mientras subsista su estado de gravidez.

Corolario de lo anterior, atendiendo a que el empleador omitió acudir ante la instancia del inspector del trabajo, y siguiendo las directrices de la sentencia de unificación SU 075 de 2018, que la empresa demandada también invocó, se deberá ordenar que el empleador continúe con el reconocimiento y pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación.

Ahora bien, como no se acudió al Inspector de Trabajo, para que éste determinara si subsistían las causas del contrato, corresponde al juez constitucional verificar si la renovación del contrato resulta procedente, ello conforme dispone la Sentencia en comento.

La accionante aportó documento, con el que pretende demostrar que las causas que originaron el contrato de trabajo de obra o labor subsisten, y que su despido se dio más por una discriminación dado su estado de embarazo.

Este operador judicial le da la razón, por lo siguiente:

La misiva esta signada como “*COMUNICACIÓN, ADJUDICACIÓN, INVITACIÓN PÚBLICA No. 005 DE 2020*”, documento que expresa de manera clara y precisa la “*ADJUDICACIÓN EXPRESA E INCONDICIONAL DE LA OFERTA*” presentada, cuyo objeto obedece al “*SUMINISTRO DE PERSONAL EN MISIÓN, PARA COLABORAR TEMPORALMENTE EN EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS POSTALES NACIONALES A NIVEL NACIONAL*”.

La oferta fue allegada el 12 de junio de 2020, y para el 25 de junio hogaño, era de conocimiento, de la entidad accionada, lo que lleva a concluir que en efecto las causas que originaron el contrato de la accionada subsistían para el 01 de julio de 2020 cuando S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS, comunicó la terminación del contrato argumentando, que la obra o labor se había terminado con SERVICIOS POSTALES NACIONALES 472, aunado a ello, ni la demandada ni la entidad vinculada, desvirtuaron la existencia del documento, no contradijeron su contenido, por tanto, se deberá declarar ineficaz la finalización del contrato laboral de obra o labor, suscrito entre S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS y KAREN LISETH MORENO GALINDO, comunicada a la accionante el 01 de julio de 2020.

Al declarar la ineficacia de la finalización del contrato laboral de obra o labor entre S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS y KAREN LISETH MORENO GALINDO, acogiendo los lineamientos dados por la Corte Constitucional, en la sentencia de unificación SU 075 de 2018, y comprobando que se desconoció la regla de acudir al inspector de trabajo, se sancionará al empleador con el pago de 60 días de salario previsto en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

En consecuencia, se amparará el derecho a la estabilidad laboral reforzada, por fuero de maternidad y mínimo vital, en forma definitiva, de KAREN LISETH MORENO GALINDO.

Se declarará ineficaz la finalización del contrato laboral de obra o labor, existente entre S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS y KAREN LISETH MORENO GALINDO, comunicada a la accionante el 01 de julio de 2020, se dispondrá, que el Gerente y/o Representante Legal de la empresa S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS, en el término improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas, siguientes a la notificación de este proveído: **1.** Reintegre sin solución de continuidad a KAREN LISETH MORENO GALINDO, al cargo que venía desempeñando, para el momento de dar por terminado el contrato de trabajo, o a uno que reúna las mismas o superiores condiciones laborales, teniendo en cuenta su estado de gravidez y las normas de protección y seguridad que ha dispuesto el Gobierno Nacional en el Estado de Emergencia Sanitaria. **2.** Cancele los salarios y demás prestaciones sociales dejadas de percibir durante el periodo que estuvo desvinculada laboralmente a esa empresa con ocasión de los hechos aquí tratados, en los montos que estén conformes al cargo que venía desempeñando antes de que se produjera la terminación del contrato, con la **deducción** que corresponda a los dineros que **efectivamente** se llegaron a cancelar a la accionante en la liquidación respectiva **3.** Continúe pagando los aportes al Sistema General de Seguridad Social (pensión, salud y riesgos profesionales) correspondientes, y **4.** Pagar a la accionante, KAREN LISETH MORENO GALINDO, la sanción de 60 días de salario prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, por haber desconocido acudir al inspector de trabajo, previo a la terminación del contrato de trabajo que motivó este trámite constitucional.

En mérito de lo expuesto, **el JUZGADO 44 PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTÍAS DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

#### RESUELVE

**PRIMERO: TUTELAR** en forma definitiva, el derecho a la estabilidad laboral reforzada, por fuero de maternidad y mínimo vital, de **KAREN LISETH MORENO GALINDO**, identificada con cédula de ciudadanía 1233689112, vulnerados por la empresa **S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS NIT 890 312 779-7**, conforme a las razones expuestas en esta providencia.

**SEGUNDO: ORDENAR** al Representante Legal de la empresa **S&A SERVICIOS Y ASESORÍAS SAS**, que en el término improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas, siguientes a la notificación de este proveído: **1.** Reintegre sin solución de continuidad a KAREN LISETH MORENO GALINDO, al cargo que venía desempeñando, para el momento de dar por terminado el contrato de trabajo, o a uno que reúna las mismas o superiores condiciones laborales, teniendo en cuenta su estado de gravidez y las normas de protección y seguridad que ha dispuesto el Gobierno Nacional en el Estado de Emergencia Sanitaria. **2.** Cancele los salarios y demás prestaciones sociales dejadas de percibir durante el periodo que estuvo desvinculada laboralmente a esa empresa con ocasión de los hechos aquí tratados, en los montos que estén conformes al cargo que venía desempeñando antes de que se produjera la terminación del contrato, con la **deducción** que corresponda a los dineros que **efectivamente** se llegaron a cancelar a la accionante en la liquidación respectiva **3.** Continúe pagando los aportes al Sistema General de Seguridad Social (pensión, salud y riesgos profesionales) correspondientes, y **4.** Pagar a la accionante, KAREN LISETH MORENO GALINDO, la sanción de 60 días de salario prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, por haber desconocido acudir al inspector de trabajo, previo a la terminación del contrato de trabajo que motivó este trámite constitucional.

**TERCERO: ORDENAR** al representante legal de la accionada que envíe oportunamente a este Despacho Judicial prueba del cumplimiento de la orden impartida conforme a lo establecido en el artículo 27 del Decreto Reglamentario 2591 de 1991, so pena de hacerse acreedor a las correspondientes sanciones, independientemente de que se impugne o no la presente sentencia

**CUARTO: NOTIFICAR** esta sentencia conforme a lo normado en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991 y si no fuere impugnada oportunamente, remitir el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión y si no fuere seleccionada archivar el expediente.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE  
RAÚL ALFREDO RIASCOS ORDOÑEZ  
JUEZ**

**Firmado Por:**

**RAUL ALFREDO RIASCOS ORDOÑEZ  
JUEZ  
JUZGADO 044 MUNICIPAL PENAL DE LA CIUDAD DE BOGOTA, D.C.-  
SANTAFE DE BOGOTA D.C.,**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

**13bb2ccefcd4cef4d0d5fe819ef6e6e7c1ec667e6f1623eeafc8fe92  
6a07b902**

Documento generado en 14/08/2020 12:55:13 p.m.