

REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO CUARENTA Y OCHO (48) PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTÍAS

Bogotá, D. C., catorce (14) de agosto de dos mil veinte (2020)

ASUNTO

Resolver la acción de tutela instaurada por **LEIDY JOHANNA TIBAQUIRA ZULUAGA** contra la empresa **PRODUCABOS S. A. S.**, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, debido proceso, petición, trabajo, mínimo vital, igualdad, salud y seguridad social.

FUNDAMENTOS FÁCTICOS

La señora **LEIDY JOHANNA TIBAQUIRA ZULUAGA** manifestó que se encontraba vinculada laboralmente bajo la modalidad de contrato laboral a término fijo, con la empresa **PRODUCABOS S. A. S.**, desde el 19 de noviembre de 2013, desempeñando la función de Asistente Comercial, seguidamente relató que el 22 de enero de 2019 se celebró contrato laboral para el cargo de coordinadora comercial pero a un término de seis meses inferiores a un año.

Comunicó que el día 11 de mayo de 2020, la empresa le realizó un "*llamado de atención*" como quiera que presuntamente la trabajadora incumplió las normas contractuales entre ellos el numeral 1° del artículo 58 del código Sustantivo de Trabajo, informándole que los hechos acaecidos el día 7 de mayo del presente año, constituyen una falta grave e incumplimiento de sus obligaciones.

En virtud de esta situación, el día 12 de mayo de 2020, dio respuesta a dicha comunicación, manifestando sus inconformidades al respecto y afirma que

nunca recibió una contestación a este escrito, aunado a ello indica que deben garantizarse sus derechos de defensa, debido proceso y requiere una respuesta por no haber cerrado el llamado de atención mencionado.

Reseñó que el día 20 de junio de 2020, recibió un pre aviso en el cual se le informaba que no se iba a prorrogar el contrato laboral, por ello el 21 de julio de 2020 al terminar la jornada laboral, culminaría la relación laboral. Seguidamente refirió que en esos días presentó quebrantos de salud y se practicó una prueba de embarazo casera y posteriormente el 30 de junio se realizó una muestra a través de la E. P. S., con resultado positivo, el cual de manera inmediata puso en comunicación de su empleador, esto para que le prorrogaran su contrato.

Adujo que pese a tener conocimiento del estado de gravidez que presentaba, el día 18 de julio de 2020, recibió comunicado formal de la empresa **PRODUCABOS S. A. S.**, ratificando la terminación del contrato laboral y se le indico que procediera afiliarse al Sistema de Seguridad Social en salud, en calidad de independiente, de igual forma resaltó que en el mes de marzo de 2020 la empresa sugirió vacaciones anticipadas y como ella no tenía conocimiento que no se le iba a prorrogar su contrato laboral, autorizó a **PRODUCABOS S. A. S.**, retener y cobrar de su liquidación final, los saldos que este adeudando.

A juicio de la demandante la empresa **PRODUCABOS S. A. S.**, no tuvo en cuenta su fuero de maternidad y no solicitó el permiso ante el Ministerio de Trabajo para terminar su contrato, señaló que tenía cargas laborales extras, por ello su desvinculación afecta no solo su mínimo vital sino el de su núcleo familiar, así como el acceso a la salud de ella y su hijo que esta por nacer.

PRETENSIONES

Solicita se tutelen sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, debido proceso, petición, trabajo, mínimo vital, igualad, salud y seguridad social.; como consecuencia se ordene la empresa **PRODUCABOS S. A. S.**, lo siguiente:

1. Reintegro laboral inmediato, en las mismas o en mejores condiciones laborales.
2. Se efectúe el pago retroactivo de los salarios y prestaciones dejados de percibir.

3. Se expida copia de sus funciones y expida copia del contrato laboral, así mismo se aclare el cargo que desempeñó dentro de la empresa.
4. Se efectúe las notificaciones correspondientes a las entidades del Sistema de Seguridad Social, en especial E. P. S. y Fondo de pensiones, con el propósito que se borre su retiro a estas entidades.
5. Genere retroactivamente el pago de los artes al sistema general de seguridad social sin interrupción alguna, dada su especial condición (Estado de embarazó) esto para poder acceder a los servicios de salud.
6. Emitir una respuesta al derecho de petición presentado ante la empresa.

ACTUACIÓN PROCESAL

Mediante auto del 31 de julio de 2020, este Despacho admitió la acción de tutela presentada por **LEIDY JOHANNA TIBAQUIRA ZULUAGA** contra la empresa **PRODUCABOS S. A. S.**, por la presunta vulneración de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, debido proceso, petición, trabajo, mínimo vital, igualdad, salud y seguridad social. De igual forma se dispuso no acceder a la solicitud de medida provisional presentada. ¹

Así mismo se dispuso vincular en el presente trámite a las entidades **COMPENSAR E. P. S.** y al **MINISTERIO DE TRABAJO**, para integrar el debido contradictorio.²

RESPUESTA DE LA PARTE ACCIONADA

PRODUCABOS S. A. S.

El Representante Legal de la empresa accionada mencionó que los hechos narrados por la ciudadana son parcialmente ciertos y aclaró que la duración del contrato de trabajo se celebró a término fijo por tres meses, igualmente señaló que aunque a la trabajadora se le realizaron diversos llamados de atención, este punto resulta irrelevante y no puede presumirse como intención de un proceso disciplinario.

Concretó que el día 20 de junio de 2020, la empresa le notificó a la trabajadora, que no se le iba a prorrogar el contrato de trabajo, acorde a los 30 días de antelación que exige la Ley y explicó que el preaviso de no prorrogar no

¹ Folios 38-39, cuaderno original

² Folio 41, cuaderno original.

requiere ratificación ni permiso del Ministerio de Trabajo, máxime cuando la comunicación del estado de gestación fue posterior a la decisión de no prorrogar el contrato, por tanto no hay lugar a presunción de que la finalización de la relación laboral se dio en razón al estado de embarazo de la trabajadora.

Teniendo en cuenta esos argumentos, se opone a todas y cada una de las pretensiones, toda vez que la decisión de no prorrogar el contrato laboral, se ajusta a derecho, conforme a los artículos 46 y 61 del código Sustantivo del Trabajo y la razón no fue su estado de embarazo, ya que se notificó el día 30 de junio de 2020, fecha posterior a la del preaviso que fue el 20 de junio de 2020, por lo que no puede presumirse que esto causo la terminación del contrato laboral.

Respeto al derecho de petición presentado por la accionante, indicó que el mismo fue recepcionado el 21 de julio de los corrientes, por lo que se encuentra vigente el plazo legal para dar respuesta y no se está vulnerando el derecho fundamental de petición.³

COMPENSAR E. P. S.

En escrito aportado a esta Instancia, la entidad promotora de salud, adujo que la ciudadana **LEIDY JOHANNA TIBAQUIRA ZULUAGA**, se encuentra en estado activo afiliado el calidad de cotizante dependiente con el empleador **PRODUCABOS S. A. S.**, desde el día 24 de enero de 2019, así mismo a la fecha no presenta novedad de retiro y aclaró que el usuario presenta cotizaciones continuas.

Realizó un recuento de las asistencias en salud que se le han brindado a la paciente, y derecho fundamental alguna por parte de la E. P. S., máxime cuando las pretensiones están dirigidas a su ex empleador, así las cosas solicita se niegue la actuación.⁴

MINISTERIO DE TRABAJO

Mediante Oficio T – 383 adiado el 3 de agosto del cursante año, esta agencia judicial le corrió traslado de la demanda de tutela y sus anexos a la parte

³ Folios 46-49, cuaderno original

⁴ Folios 66-68, cuaderno original.

vinculada para que de inmediato se pronunciara en torno a los hechos, obrando constancia del recibo de tal documento por la interesada, el mismo día vía correo electrónico, sin que a la fecha se haya pronunciado al respecto, razón por la cual se dará aplicación a lo establecido en los artículos 19 y 20 del Decreto 2591 de 1991.

PRUEBAS

1. Con el Escrito de tutela **LEIDY JOHANNA TIBAQUIRA ZULUAGA** aportó los documentos probatorios contenidos en los folios 8 a 36, cuaderno original
2. La empresa **PRODUCABOS S. A. S.**, aportó sus pruebas documentales en los folios 50- 65, cuaderno original.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Competencia

De conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política, en concordancia con el Decreto 2591 de 1991 y los artículos 1° y 37 del Decreto 1382 de 2000 y el Decreto 1983 de 2017, es competente esta Sede Judicial para resolver la solicitud de tutela. Frente al factor territorial se tiene que el domicilio de la parte accionante y accionada es Bogotá, además es en esta ciudad donde tienen ocurrencia los hechos fundamento de la solicitud de amparo.

Protección a la estabilidad laboral reforzada de la mujer en embarazo y lactancia. Reiteración de jurisprudencia

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 53 de la Constitución Política, todo trabajador tiene derecho a permanecer en su cargo y a no ser desvinculado del mismo en forma intempestiva. Conjuntamente, la protección constitucional a la estabilidad laboral durante el embarazo y después del parto se encuentra establecida en el artículo 43 Superior, el cual dispone:

“ARTICULO 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.

El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.”

Por su parte, del artículo 13 de la Constitución, que consagra el principio de igualdad, se deduce que está prohibida cualquier forma de discriminación en la esfera laboral de la mujer embarazada o en etapa de lactancia. Así pues, el fundamento constitucional de la protección de la madre gestante y después del parto se encuentra en los artículos 13, 43 y 53 Superiores.

Siguiendo este mismo sendero argumentativo la aludida Corporación ha sostenido que, en el marco de las relaciones de trabajo, quienes por su condición económica, física o mental se encuentran en debilidad manifiesta o indefensión, tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada⁵ que comprende: (i) conservar el empleo, (ii) no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad, (iii) permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) que la autoridad laboral respectiva autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el despido pueda ser considerado eficaz. Frente al tema, la sentencia T-1040 de 2001 precisó:

“Estos sujetos de protección especial a los que se refiere el artículo 13 de la Constitución, que por su condición física estén en situación de debilidad manifiesta, no son sólo los discapacitados calificados como tales conforme a las normas legales. Tal categoría se extiende a todas aquellas personas que, por condiciones físicas de diversa índole, o por la concurrencia de condiciones físicas, mentales y/o económicas, se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Así mismo, el alcance y los mecanismos legales de protección pueden ser diferentes a los que se brindan a través de la aplicación inmediata de la Constitución.”

Luego, la protección legal opera por el sólo hecho de encontrarse la persona dentro de la categoría protegida a través de las medidas de defensa previstas en la ley. Por su parte, para el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta el juez de tutela debe identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir así la existencia de tal circunstancia, contando con un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado.

En la sentencia T -337 de 2009, el máximo Tribunal Constitucional, reiterando su jurisprudencia, precisó:

“...la Corte ha concluido que si con base en el análisis de los hechos y pruebas que fundamentan el caso, el juez constitucional establece que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente, se produjo sin la autorización de la autoridad del trabajo, deberá presumir que la causa de desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador⁶ y, por tanto, inferir, que se causó una grave afectación de los derechos fundamentales del accionante. Así, el juez deberá conceder el amparo invocado, declarar la ineficacia del despido y ordenar su reintegro a un cargo acorde con su situación especial⁷.

2.6. En suma, en virtud del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la grave afectación de su salud, tiene derecho a conservar su trabajo, a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad y a

⁵ Sentencia T-992 de 2008

⁶ Sentencias T-263 de 2009, T-518 de 2008, T-1219 de 2005 y T-1040 de 2001.

⁷ Sentencia T-449 de 2008,

permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación laboral, previa verificación y autorización de la autoridad laboral correspondiente. En tal sentido, cuando la relación laboral dependa de un contrato de trabajo a término fijo, el trabajador tiene derecho a conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado, esto si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral y se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones. De este modo, para efectos del fallo de tutela, el despido que se produzca sin el lleno de los requisitos legales y jurisprudenciales señalados será ineficaz y, en consecuencia, el juez de amparo deberá conceder la protección invocada y ordenar el reintegro del trabajador a un cargo acorde con su estado de salud”.

Teniendo en cuenta el problema jurídico planteado, es menester traer a colación la sentencia T-778 de 2000, que frente a la procedencia de la acción de tutela como garantía para la protección eficaz de la mujer trabajadora en estado de embarazo o lactancia señaló:

“...En caso de desvinculación de la mujer en estado de embarazo, surge la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio, en el entendido que no solo se tratan de pretensiones con una finalidad económica, sino que se procura evitar un perjuicio irremediable en derechos fundamentales como el Mínimo Vital, no solo de la futura madre, sino además del menor que está por nacer...”

d) Por regla general, la acción de tutela no procede para obtener el reintegro al cargo por ineficacia del despido, como quiera que el mecanismo procesal adecuado es la demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral, en caso de empleados privados o trabajadores oficiales y, la acción contenciosa ante la jurisdicción contencioso administrativa para las empleadas públicas. No obstante, esta regla tiene una excepción, esto es, la desvinculación al empleo de la mujer embarazada sólo puede pretenderse a través de acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable cuando se busca proteger el mínimo vital de la futura madre o del recién nacido.”⁸

Dicha procedencia tiene su fundamento en el artículo 43 de la Constitución Política, según el cual la mujer durante el embarazo y después del parto goza de una especial asistencia y protección por parte del Estado; por lo que resulta ilegítima cualquier acción tendiente a estigmatizar, desmejorar y discriminar a la gestante, porque se afectan sus derechos a la autodeterminación reproductiva, al libre desarrollo de la personalidad, a la libertad personal, a la igualdad, a la familia como núcleo esencial de la sociedad y los derechos del menor que está por nacer, que, como se sabe, prevalecen frente a los demás.

(...)

Lo anterior, conlleva a afirmar que el despedir a una trabajadora en estado de embarazo se traduce no sólo en el desconocimiento de parámetros legales como el consagrado en el artículo 240 del C.S.T., sino además, en la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada que le asiste, y que ostenta rango fundamental, tal como desde antaño lo ha sostenido la Corte Constitucional vía jurisprudencia: “(...) un derecho fundamental, que se deriva del derecho fundamental a no ser discriminada por ocasión del embarazo y que implica una garantía real y efectiva de protección a favor de las trabajadoras en estado de gestación o de lactancia”⁹. Así las cosas, la terminación del contrato que se efectúa como consecuencia del estado

⁸ Sentencia T-778 de 2000.

⁹ Posición reiterada por la Corte Constitucional, en las sentencias T-1177 y T- 286 de 2003 M.P. Jaime Araujo Rentería.

de embarazo de la trabajadora, será declarado nulo de conformidad con el artículo 241 del mismo Estatuto laboral y en consecuencia procede el reintegro, independientemente del tipo de vinculación:

“...El fuero de maternidad de naturaleza constitucional, debe garantizarse en cualquier tipo de relación laboral. En consecuencia, sin importar si es un contrato laboral o uno de prestación de servicios, o si el servicio se presta por intermedio de una cooperativa de trabajo asociado e incluso en el evento de presentarse sustitución patronal, siempre será obligatorio para el empleador no desvincular a la mujer que se encuentre en estado de embarazo o en periodo de lactancia.

...En tanto exista una relación laboral, cualquiera que ella sea, es predicable de la mujer embarazada el derecho a una estabilidad laboral reforzada, como una consecuencia del principio de igualdad, y por ende, su relación laboral no puede quedar ni suspendida ni anulada al punto de que se afecte su condición de mujer en estado de embarazo, toda vez que al margen del tipo de relación laboral que esté operando, durante el período de embarazo la mujer es acreedora de un derecho especial de asistencia y estabilidad reforzada, que obliga, en el evento de ser despedida, a apelar a una presunción de despido por discriminación en razón del embarazo, siendo el empleador quien asuma la carga de la prueba que sustente el factor objetivo que le permita su despido de manera legal.”¹⁰

En efecto, independientemente del tipo de relación contractual vigente y sin distinción del tipo de empleador - público o privado-, la estabilidad laboral es predicable de todos los contratos, pues su finalidad es garantizar la protección de los derechos fundamentales de la mujer gestante, de la madre y del menor.

*La jurisprudencia constitucional ha extendido esta protección a las mujeres vinculadas mediante **contratos a término fijo, de labor u obra, en donde el solo hecho del vencimiento del plazo pactado no es motivo suficiente para convalidar la decisión del empleador de no renovar el contrato y que el vencimiento del plazo pactado “...no constituye por sí mismo una causal objetiva para legitimar la desvinculación.”**¹¹*

(Subrayado fuera del texto original).

Conocimiento del empleador del estado de embarazo

“La Corte Constitucional mantuvo el precedente establecido en la sentencia SU-070 de 2013 en relación con la estabilidad laboral reforzada de mujeres embarazadas. No obstante, modificó su jurisprudencia respecto de los deberes del empleador cuando desvincula a una trabajadora sin conocer su estado de embarazo. La regla jurisprudencial anterior imponía a los empleadores la obligación de pagar las cotizaciones al Sistema General de Seguridad Social en Salud hasta el momento del parto y, en algunos casos, la licencia de maternidad. Sin embargo, la Sala Plena consideró que dicha regla era contraria a los valores, objetivos, principios y derechos en los que se funda el ordenamiento jurídico, porque establecía una carga desproporcionada para el empleador pese a que su actuación no había sido motivada en criterios discriminatorios. Por ende, consideró que se desincentivaba la contratación de mujeres en edad reproductiva, lo cual implicaba una mayor discriminación para aquellas en el ámbito laboral.

¹⁰ Sentencia T-549 de 2008. M.P. Dra. Clara Inés Vargas Hernández.

¹¹ Sentencia T-440 de 2008. MP Dr. Nilson Pinilla Pinilla.

Así las cosas, la Sala Plena reiteró la jurisprudencia establecida en la sentencia SU-070 de 2013. No obstante, estimó necesario modificar el precedente únicamente en los supuestos en los que el empleador no tiene conocimiento del embarazo de la trabajadora al momento de su despido, en los contratos y relaciones laborales subordinadas. De este modo, cuando se demuestra en el proceso de tutela que el empleador desconoce el estado de gravidez, con independencia de que se haya aducido justa causa, no debe sufragar las cotizaciones requeridas para que la empleada tenga derecho a acceder a la licencia de maternidad. Tampoco debe pagar dicha prestación económica como medida sustitutiva ni está obligado a reintegrar a la trabajadora desvinculada laboralmente.¹²

CASO CONCRETO

La situación fáctica se resume en que **LEIDY JOHANNA TIBAQUIRA ZULUAGA** se encontraba vinculada laboralmente a la empresa **PRODUCABOS S. A. S.**, desempeñando el cargo de coordinadora comercial, mediante la figura contractual de contrato a término fijo de seis meses, el cual tenía una duración desde el 22 de enero de 2019 al 21 de julio de 2019, con sus correspondientes prorrogas.

Así mismo, se tiene el día 20 de junio de 2020, (un mes antes a la terminación del contrato) se le notificó a la trabajadora que no se iba a prorrogar la relación contractual, por tanto terminaría el día 21 de julio de 2020, posteriormente el 30 de junio de 2020, la señora **LEIDY JOHANNA TIBAQUIRA ZULUAGA** le notificó a la empresa que se encontraba en estado de embarazo, no obstante se le confirmó que su contrato no sería prorrogado. En virtud de dichos hechos, presenta la acción de tutela, con el propósito de ser reintegrada a su puesto de trabajo, pues a su juicio goza de una especial protección.

Por su parte, la empresa **PRODUCABOS S. A. S.** sostuvo que el contrato con la señora **LEIDY JOHANNA TIBAQUIRA ZULUAGA** no fue renovado con ocasión a la facultad legal del empleador la cual se encuentra consignada en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, pues la empresa dentro del término legal establecido informó a la accionante su decisión de no renovar el contrato a término fijo, sin que se pueda entender la misma como un acto de discriminación, sino a motivos contractuales. Adicionalmente indicó que no tenían conocimiento de su estado de gravidez pues informó de esta situación posterior a la fecha en que se terminó el contrato, por consiguiente no existe un nexo de causalidad como lo afirma la demandante.

12 Comunicado No 28 del 24 de julio de 2018. EXPEDIENTE T-6.240.380 AC - SENTENCIA SU-075/18

Ahora bien, en el caso en concreto se tiene que la señora **LEIDY JOHANNA TIBAQUIRA ZULUAGA** y la empresa **PRODUCABOS S. A. S.** suscribieron un contrato a término fijo el cual finalizaba el 21 de julio de 2020, así mismo la empresa refirió que el día 20 de junio mediante documento escrito se le informó a la demandante que no se iba a prorrogar el contrato laboral¹³. No obstante el 30 de junio de 2020¹⁴, la señora **LEIDY JOHANNA TIBAQUIRA ZULUAGA** notificó a su empleador sobre el estado de gravidez, fecha en la cual aún se mantenía la relación laboral.

Bajo ese contexto, se observa que lo reclamado por la ex trabajadora es la desprotección en la que se vio inmersa con ocasión a que su contrato no fue prorrogado y su despido, pues la peticionaria se encontraba en una situación especial derivada de su estado de embarazo, lo que la hace beneficiaria de una estabilidad laboral reforzada o fuero de maternidad. Esta especial protección ha sido abordada ampliamente y reiterada jurisprudencialmente por la Honorable Corte Constitucional

Adicionalmente, la aludida garantía igualmente denominada “*fuero de maternidad*”, al tenor de lo dispuesto en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo se produce en la época del embarazo o dentro de los tres (3) meses siguientes al parto, razón por la cual cuando una trabajadora en estas condiciones es retirada del servicio, la acción de tutela resulta procedente para proteger el mínimo vital de la futura madre o del recién nacido, pese a la existencia de otro mecanismo ordinario de defensa.

En efecto, el empleador bajo ninguna circunstancia podrá *despedir o no renovar el contrato laboral*, sin importar su modalidad, a una mujer que esté embarazada, máxime si la señora **LEIDY JOHANNA TIBAQUIRA ZULUAGA** puso en conocimiento de su estado al empleador **PRODUCABOS S. A. S.**, mientras la relación laboral se encontraba vigente, pues ello constituye una práctica abiertamente desconocedora del derecho fundamental a la estabilidad laboral; así lo ha venido señalando la Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia:

“Es de suma importancia destacar que por ser el fuero de maternidad de naturaleza constitucional, debe garantizarse en cualquier tipo de relación

13 Folios 10 y 11, cuaderno original

14 Folios 11 y 12, cuaderno original.

laboral. En consecuencia, sin importar si es un contrato laboral o uno de prestación de servicios, o si el servicio se presta por intermedio de una cooperativa de trabajo asociado, en todos los casos, siempre será obligatorio para el empleador no desvincular a la mujer que se encuentre en estado de embarazo o en periodo de lactancia. No importa si el embarazo ocurre antes del preaviso o después de éste, o al terminar la labor indicada en el contrato de prestación de servicios, el fuero de maternidad debe garantizarse¹⁵

(Subrayado fuera del texto original)

Teniendo en cuenta estos argumentos y de acuerdo con los pronunciamientos jurisprudenciales, se puede concluir que la acción de tutela se erige como el medio de defensa judicial idóneo y eficaz para la protección de los derechos fundamentales invocados, debiéndose conceder el amparo deprecado -como mecanismo transitorio- para evitar un perjuicio irremediable derivado de la carencia de ingresos y de la especial protección constitucional a la mujer en estado de embarazo y al que está por nacer.

Finalmente en lo que respecta al derecho fundamental de petición, debe precisarse que efectivamente **LEIDY JOHANNA TIBAQUIRA ZULUAGA** elevó una solicitud ante la empresa **PRODUCABOS S. A. S.** el día 21 de julio de 2020 y de acuerdo a las pruebas allegadas a la demanda de tutela, se observa que el 11 de agosto de 2020, la accionada emitió una respuesta a la petición elevada por el demandante, la cual resolvió de fondo lo solicitado y entregando todos los documentos requeridos, contestación que fue dada en los términos previstos en la Ley, adicionalmente este Estrado Judicial remitió dicha comunicación al correo electrónico aportado por la accionante para su conocimiento, por tanto se concluye que no se ha vulnerado su derecho fundamental de petición.

Así las cosas, se tutelarán los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, trabajo, mínimo vital, salud y seguridad social de la señora **LEIDY JOHANNA TIBAQUIRA ZULUAGA**; como consecuencia ordenar al representante legal de la empresa **PRODUCABOS S. A. S.**, o a quien haga sus veces, que de inmediato o más tardar en el improrrogable término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, proceda a restablecer el vínculo contractual con la accionante, bien sea en el cargo que desempeñaba o en otro con iguales o mayores beneficios prestacionales, de acuerdo con sus capacidades físicas actuales y las recomendaciones médicas que llegase a presentar en razón a su estado de gravidez. Así mismo se cancele los

15 Sentencia T-004 de 2011 – Corte Constitucional

salarios dejados de percibir y continúe efectuando los aportes al Sistema General de Seguridad Social.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO CUARENTA Y OCHO PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTÍAS DE BOGOTÁ**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

PRIMERO: TUTELAR de manera transitoria derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, trabajo, mínimo vital, salud y seguridad social de la señora **LEIDY JOHANNA TIBAQUIRA ZULUAGA**, de conformidad con las razones expuestas en la motivación de este fallo.

SEGUNDO: ORDENAR al representante legal de la empresa **PRODUCABOS S. A. S.**, o a quien haga sus veces que, de inmediato o a más tardar en el improrrogable término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de este fallo restablezca el vínculo contractual con la señora **RICARDO CASTIBLANCO** en el cargo que venía desempeñando, o en uno con iguales o mayores beneficios prestacionales a aquél, de acuerdo con sus capacidades físicas actuales.

TERCERO: ORDENAR al representante legal de la empresa **SERIN GEL S. A. S.**, o a quien haga sus veces que, de inmediato o a más tardar en el improrrogable término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de este fallo, cancele los salarios dejados de percibir y así mismo, continúe efectuando los aportes al Sistema General de Seguridad Social de la señora **LEIDY JOHANNA TIBAQUIRA ZULUAGA**.

CUARTO: INFORMAR a las partes que la presente decisión puede ser impugnada dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación.

QUINTO: ORDENAR que de no ser impugnada esta decisión, sea remitida la actuación a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión y una vez retornen las diligencias de surtir dicho trámite, proceder al archivo de las mismas.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



DAVID SAMUEL GRANADOS MAYA
JUEZ