

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO SETENTA Y CUATRO (74) PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTÍAS

Bogotá D.C., ocho (8) de enero de dos mil veintiuno (2021)

ACCIÓN DE TUTELA

Radicación:	No. 2020-168
Accionante:	Jennifer Paola Merchán Restrepo
Accionado:	Droguerías y Farmacias Cruz Verde y Otro
Decisión:	Declara Improcedente

ASUNTO

Resolver la acción de tutela instaurada por **JENNIFER PAOLA MERCHAN RESTREPO**, quien obra en nombre propio, en contra de **DROGUERIAS Y FARMACIAS CRUZ VERDE S.A.S. Y SALUD TOTAL EPS.**, por la presunta vulneración de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y seguridad social consagrados en la Constitución Nacional.

FUNDAMENTOS FÁCTICOS

La actora instaura acción de tutela, indicando los siguientes hechos:

1. Que fue vinculada laboralmente por la empresa Droguerías y Farmacias Cruz Verde S.A.S., el 26 de noviembre de 2019, mediante contrato de trabajo a término fijo inferior a un año, por ciento treinta y cuatro (134) días y que devengo \$1.126.000 más auxilio de transporte.
2. Que el 07 de abril de 2020, fecha pactada para la terminación del contrato de trabajo, la empresa accionada finalizo su vínculo laboral, sin dar el preaviso establecido en el artículo 46 del Código Sustantivo de Trabajo. Que en ese momento le informo a la regente **JENI RIOS** acerca de su estado de embarazo.
3. Agrego que, a la fecha, la empresa Droguerías y Farmacias Cruz Verde S.A.S., ni la EPS, le han cancelado su licencia de maternidad.
4. Indico que al momento de la terminación del contrato su estado de gravidez era de cinco (5) meses o veintidós (22) semanas aproximadamente, siendo un hecho notorio.

5. Para finalizar expuso que el 04 de agosto de 2020 nació su hija EDMR, de 37 semanas de gestación, según test de Ballard y que actualmente vive con la menor en esta ciudad.

PRETENSIONES

Peticiono la accionante, se ampare de manera transitoria sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, seguridad social y mínimo vital, en consecuencia, de lo anterior se ordene a la empresa Droguerías y Farmacias Cruz Verde S.A.S., realizar el pago de los salarios, prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de su desvinculación laboral 07 de abril al 4 de agosto de 2020, fecha que finalizo mi embarazo, con el pago de la sanción indemnizatoria. De igual forma se ordene a Droguerías y Farmacias Cruz Verde S.A.S y/o Salud Total EPS, el pago de la licencia de maternidad.

RESPUESTA DE LAS ENTIDADES ACCIONADAS

Droguerías y Farmacias Cruz Verde S.A.S

La representante legal para asuntos judiciales, informo al Despacho lo siguiente: En cuanto a las cuatro pretensiones particulares señaladas por la Accionante en el escrito de Tutela, la Empresa Droguerías y Farmacias Cruz Verde S.A.S se opone a todas y cada una de ellas, por cuanto no ha vulnerado ningún derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.

Indican que resulta ser evidente que la accionante no es cumplidora de los presupuestos adoptados por la jurisprudencia para el reconocimiento deprecado, pues la Empresa Droguerías y Farmacias Cruz Verde S.A.S en vigencia de la relación laboral nunca fue notificada del estado de gravidez de la accionante, pues la conducta desarrollada por la empresa Droguerías y Farmacias Cruz Verde S.A.S no vulnera el derecho fundamental al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social que pide la accionante sea tutelado.

Sostiene la entidad, que no es plausible que busque una protección especial de su derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando este nunca fue en ningún momento vulnerado ni desconocido y siempre actuó conforme a derecho y en cumplimiento de lo dispuesto en la ley laboral.

De acuerdo con lo anteriormente argumentado, se puede concluir que la terminación de la relación laboral obedeció a una causal objetiva que fue la expiración del plazo fijo pactado como lo dispone el literal c del artículo 61 de CST y no como la accionante erróneamente concluye al afirmar que la empresa Droguerías y Farmacias Cruz Verde S.A.S desconoció el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

La decisión tomada por Droguerías y Farmacias Cruz Verde S.A.S en el momento de la terminación legítima del contrato de trabajo, según aduce el representante legal, tiene un sustento legal y contractual pues no es posible que la accionante quiera connotar su terminación de contrato, como un acto discriminante, pues se realizaron las validaciones necesarias y en ningún momento se observó que la accionante hubiese notificado de su estado de embarazo. Peticionan al Despacho, declarar la improcedencia de la acción de tutela por lo expuesto anteriormente.

Salud Total EPS

La entidad promotora de salud en mención, se le corrió el correspondiente traslado mediante oficio No. 852 que fue enviado al correo electrónico notificacionesjud@saludtotal.com.co, el 24 de diciembre de 2020, para que ejercieran derecho de defensa y contradicción que le asiste como sujeto procesal, guardando silencio sobre las pretensiones incoadas por la accionante, como quiera que a la fecha no se allegó respuesta por parte de esta entidad.

RESPUESTA ENTIDAD VINCULADA

Ministerio de Trabajo

El asesor oficina jurídica informa que debe declararse la improcedencia de la acción de tutela en referencia contra el Ministerio del Trabajo, por falta de legitimación por pasiva, toda vez que esta Entidad no es ni fue el empleador del accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre el accionante y esta Entidad, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte de este Ministerio, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

En virtud del principio de subsidiariedad de la acción de tutela, considera con el debido respeto este Ministerio, que adicionalmente y sin perjuicio de la decisión constitucional, la accionante dispone de los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos, medios judiciales y procesales ordinarios y apropiados, para resolver las controversias que se suscitan en las relaciones laborales, así se desprende de lo previsto por el Código Procesal del Trabajo, que en el artículo 1° determina los asuntos de que conoce la Jurisdicción Ordinaria en sus especialidades laboral y de seguridad social y que se tramitarán de conformidad con dicho Código.

PRUEBAS

1. Con el escrito de tutela, la accionante allegó los siguientes documentos:

- Fotocopia cedula de ciudadanía.
- Copia del contrato de trabajo.
- Copia certificado afiliación a Salud Total EPS-S.

- Copia historia clínica.
- Copia de registro civil de nacimiento de la hija.

2. La empresa Droguerías y Farmacias Cruz Verde S.A.S., allega contestación de la tutela, certificado de existencia y representación legal, planillas de pago de seguridad social realizados a la accionante, comprobantes de nómina por los meses laborados de la accionante, contrato de trabajo, preaviso contrato de trabajo a término fijo y correo electrónico 18 de abril de 2020

3. Salud Total EPS, no allego el respectivo informe por ende no se allegaron elementos de prueba.

4. Por su parte el Ministerio de Trabajo, allego contestación de la tutela.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

1. Competencia

De conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política, en concordancia con el Decreto 2591 de 1991 y el Decreto 1983 de 2017, es competente este Despacho para resolver la solicitud de tutela.

Frente al factor territorial se tiene que el domicilio de la accionante y la entidad accionada es Bogotá y en esta misma ciudad tienen ocurrencia los hechos fundamento de la solicitud de amparo.

2. Del sub exámine

2.1. El artículo 86 de la Carta Política señala 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 u omisión de cualquier autoridad pública, o de particulares en los casos expresamente señalados.

También establece dicha norma que la acción de tutela solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Ahora bien, para resolver el caso en concreto es necesario precisar los alcances de los derechos a la vida, la salud, la dignidad humana y la seguridad social

Vulneración del derecho fundamental al mínimo vital

El artículo 13 de la Constitución Política establece el deber del Estado de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, razón por la cual está en la obligación de proteger especialmente a las personas que por su condición física o

mental estén en una situación de debilidad manifiesta. Asimismo, el artículo 53 consagra como principios fundamentales de los trabajadores, entre otros, la estabilidad en el empleo y la garantía que los contratos laborales no pueden socavar la dignidad humana, ni la libertad de los trabajadores. Al tiempo que el artículo 49 consagra la garantía para que todos los ciudadanos accedan a los servicios de promoción, protección, prevención y rehabilitación de la salud cuando ésta ha sido reducida con ocasión al desarrollo de actividades laborales, generando incapacidades laborales.

Protección laboral reforzada a las mujeres embarazadas

Debido a la existencia de una considerable dispersión de posturas jurisprudenciales en relación con el alcance de la protección del embarazo y la maternidad derivada de la estabilidad laboral reforzada, la Corte Constitucional profirió la Sentencia SU-070 de 2018, a través de la cual unificó los criterios que sostuvieron las distintas Salas de Revisión de la Corte y sistematizó las pautas normativas aplicables al asunto. En este sentido, la Sala Plena estableció dos reglas principales en relación con esta materia:¹

- (i) *La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo procede cuando se demuestre, sin ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente:*
 - (a) *La existencia de una relación laboral o de prestación y;*
 - (ii) *No obstante, el alcance de la protección se debe determinar a partir de dos factores:*
 - (a) *El conocimiento del embarazo por parte del empleador; y*
 - (b) *La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada.*

En otras palabras, se configura el derecho a la estabilidad laboral reforzada siempre que se demuestre el estado de embarazo de la trabajadora desvinculada durante la vigencia del contrato laboral, pero el grado de protección judicial derivada del fuero de maternidad y lactancia dependerá de si el empleador conocía del estado de gestación de la trabajadora y de la modalidad del contrato laboral en el cual se hallaba vinculada, pues se trata de proteger el derecho a la igualdad de la mujer gestante y garantizar la no discriminación por esa causa.

De este modo, pueden existir distintos tipos de medidas entre las cuales se encuentran:

- (i) *el reintegro de la trabajadora;*
- (ii) *el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir;*
- (iii) *las indemnizaciones previstas en el CST;*

¹ Sentencia SU- 075 de 2018

(iv) la obligación de reconocer las cotizaciones durante el período de gestación y hasta que la empleada tenga derecho a la licencia de maternidad, entre otras.

La jurisprudencia constitucional ha indicado que la modalidad del contrato es uno de los factores que determina el alcance de la protección a la cual tienen derecho las trabajadoras que son desvinculadas en estado de embarazo. Por tanto, en el siguiente acápite la Sala procederá a presentar cada uno de los escenarios establecidos en la Sentencia SU-070 de 2013:

Reglas en función de la modalidad del vínculo laboral

Contrato de trabajo a término fijo:

- (i) *Si el empleador conoce, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la trabajadora puede tener lugar dos supuestos:*
 - a. *Que la desvinculación tenga lugar antes del vencimiento del contrato 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 ocurra una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado: En este caso el empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral[181].*

- (ii) *Cuando el empleador no conoce, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la trabajadora, pueden presentarse tres escenarios:*
 - a. *Que la desvinculación tenga lugar antes del vencimiento del contrato, sin que se alegue justa causa: En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación. La renovación del contrato sólo será procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela. Adicionalmente, el juez de tutela puede disponer el pago de las indemnizaciones por despido sin justa causa.*
 - b. *Que la desvinculación ocurra antes del vencimiento del contrato pero que se alegue justa causa distinta al cumplimiento del plazo pactado: En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa causa se debe ventilar ante el juez ordinario laboral.*
 - c. *Que la desvinculación se produzca una vez vencido el contrato y que dicha circunstancia se invoque como una justa causa: En este caso la protección consistiría, como mínimo, en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación del contrato sólo sería procedente si se*

demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecieron, valoración que puede efectuarse en sede de tutela. Tampoco procede en este supuesto el pago de los salarios dejados de percibir, porque se entiende que el contrato inicialmente pactado ya había terminado.

Del pago de la licencia de maternidad

El artículo 43 de la Constitución Política dispone que durante el embarazo y después del parto la mujer gozará de especial asistencia y protección del Estado. Esta protección especial a la maternidad se materializa en una serie de medidas de orden legal y reglamentario dentro de las que se destacan los descansos remunerados en épocas del parto.

La licencia de maternidad es, entonces, una medida de protección a favor de la madre del menor recién nacido y de la institución familiar, que se hace efectiva, de un lado, a través del reconocimiento de un período destinado a la recuperación física de la madre y al cuidado del niño y, de otro, mediante el pago de una prestación económica dirigida a reemplazar los ingresos que percibía la madre con el fin de garantizar la continuidad en la cobertura de sus necesidades vitales y las del recién nacido.

A partir de la vigencia del artículo 1 de la Ley 1822 de 2017, modificadorio del artículo 236 del código sustantivo de trabajo, la licencia de maternidad se amplía a dieciocho (18) semanas que se reconocerá y se pagará por el Sistema General de Seguridad Social en Salud teniendo como Ingreso Base de Cotización – IBC, el reportado al inicio de la misma.

Así las cosas, para su reconocimiento y pago, en los términos de la norma precitada y de conformidad con lo establecido en el artículo 2.1.13.1 del Decreto 780 de 2016, es requisito que la afiliada cotizante hubiere efectuado aportes durante los meses que correspondan al periodo de gestación. Cuando se hubiere cotizado por un periodo inferior al de la gestación, se reconocerá y pagará proporcionalmente un monto equivalente al número de días cotizados frente al periodo real de gestación.

Frente al último requisito mencionado, la Corte Constitucional en sentencia T-1223 de 2008 señala lo siguiente:

En las diferentes salas de tutela de la Corte Constitucional se ha venido aplicando, una regla para definir si el pago de la licencia de maternidad ordenado debe ser total o debe ser proporcional al número de semanas cotizadas, dependiendo de cuánto tiempo fue dejado de cotizar: si faltaron por cotizar al Sistema General de Seguridad Social en Salud menos dos meses del período de gestación, se ordena el pago de la licencia de maternidad completa, si faltaron por cotizar más de dos meses del período de gestación se ordena el pago de la licencia de maternidad de manera proporcional al tiempo que efectivamente se cotizó.

El requisito de inmediatez de la acción de tutela

En reiterada jurisprudencia, ha sostenido que la acción de tutela es un mecanismo judicial de carácter excepcional que garantiza la *protección inmediata* de los derechos fundamentales vulnerados o violados con ocasión de la actuación u omisión de una entidad pública o de manera excepcional por un particular. Si bien este instrumento no tiene un término de caducidad para su interposición, lo que si es evidente, es que su empleo ha de hacerse dentro de un término razonable que justifique y garantice la efectividad de la protección buscada por esta vía.

Adicionalmente, se ha precisado que el requisito de inmediatez demanda que el recurso de amparo sea presentado en un lapso cercano a la ocurrencia de los hechos generadores de la perturbación, con el propósito de evitar que el paso del tiempo desvirtúe la amenaza o la violación que se cierne sobre los derechos fundamentales o comprometa incluso la necesidad de su inminente protección.

Así mismo, la jurisprudencia constitucional ha establecido que la falta de inmediatez constituye un indicio de la inexistencia de perjuicio irremediable, toda vez que el paso del tiempo hace presumir que el accionante no se ha sentido lo suficientemente afectado, que haya sido imposible continuar conviviendo con la amenaza de vulneración o con el quebranto de sus derechos, con lo cual puede entenderse que no existe un perjuicio.

A lo anterior debe sumarse que el perjuicio irremediable necesario para que proceda la tutela debe ser cierto, grave e inminente circunstancia que no se evidencian cuando el actor ha dejado pasar un largo tiempo sin realizar ningún tipo de actuación orientada a la protección de sus derechos.

No obstante, el juez constitucional debe constatar, en los casos que concurrió un tiempo prolongado entre la ocurrencia de la vulneración y la presentación de la acción de tutela, si existió un motivo válido para ello, entendiéndose éste como justa causa para el no ejercicio de la acción constitucional de manera oportuna, la cual deberá ser estudiada en cada caso en particular.

Al respecto el alto tribunal Constitucional, en sentencia T-157 de 2009 señaló que la verificación del cumplimiento del requisito de inmediatez le corresponde al juez constitucional, funcionario que debe analizar las circunstancias fácticas del caso puesto a su consideración y determinar si la acción fue presentada o no oportunamente. Ante la presencia de una valoración negativa, debe establecer si la dilación en el ejercicio de la misma se encuentra justificada.

En ese sentido, la jurisprudencia de la alta Corporación ha establecido los factores que deben tenerse en cuenta para determinar la razonabilidad del tiempo en que debe presentarse la acción de tutela. En sentencia T-243 de 2008 la Corte señaló lo siguiente:

Tutela No. 2020-168
Accionante: Jennifer Paola Merchán Restrepo
Accionado: Droguerías Cruz Verde S.A.S y otro
Decisión: Declara Improcedente

“Ahora bien, ¿cuáles factores deben ser tenidos en cuenta para determinar la razonabilidad del lapso? La Corte ha establecido, cuando menos, cuatro de ellos:

- (i) si existe un motivo válido para la inactividad de los accionantes;*
- (ii) si la inactividad justificada vulnera el núcleo esencial de los derechos de terceros afectados con la decisión;*
- (iii) si existe un nexo causal entre el ejercicio tardío de la acción y la vulneración de los derechos fundamentales del interesado;*
- (iv) si el fundamento de la acción de tutela surgió después de acaecida la actuación violatoria de los derechos fundamentales, de cualquier forma, en un plazo no muy alejado de la fecha de interposición.”*

La razonabilidad en este contexto es una noción supeditada a la valoración que el operador judicial haga de la dinámica en que acaecieron los hechos, en particular, las condiciones de tiempo, modo y lugar de su ocurrencia, y el impacto de estas frente a la posibilidad de lograr el fin de la tutela: la protección inmediata y efectiva de derechos fundamentales.

PROBLEMA JURÍDICO

En atención a lo expuesto corresponde a este estrado judicial, determinar si la empresa Droguerías y Farmacias Cruz Verde S.A.S, vulnera los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y seguridad social invocados por la accionante, al no cancelar la licencia de maternidad con ocasión de la terminación del contrato laboral a término fijo inferior a un año estando la accionada en embarazo.

De conformidad con los postulados y jurisprudencia antes mencionada procede el Despacho a estudiar el caso.

EL CASO OBJETO DE ESTUDIO

En primer lugar, se acredita con las manifestaciones realizadas por la accionante en su escrito de tutela, que laboro con la empresa Droguerías y Farmacias Cruz Verde S.A.S., desde el 26 de noviembre de 2019 con un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año para el remplazo de una licencia de maternidad el cual dicho contrato termino el día 07 de abril de 2020.

De las pruebas documentales aportadas, se puede acreditar que si existió la relación laboral entre la accionante y la entidad accionada, que este vínculo laboral fue por el remplazo de una licencia de maternidad el cual culminaba el día 07 de abril de 2020; se puede encontrar en prueba que anexa la empresa Droguerías y Farmacias Cruz Verde S.A.S., que el día 04 de marzo de 2020 notifico a la señora **JENNIFER PAOLA MERCHAN RESTREPO** mediante preaviso que el contrato de trabajo culminaba el día 07 de abril de 2020 y que no se iba a prorrogar.

La inconformidad de la accionante tiene su fundamento en la terminación de su contrato laboral sin una justa causa estando en estado de embarazo y que tiene derecho al pago de la licencia de maternidad y al pago de los salarios y prestaciones por dicha terminación.

Ahora bien, el Despacho advierte varios aspectos para tener en cuenta, los cuales hacen improcedente esta acción. En principio el artículo 86 de la Constitución Política establece que la acción de tutela es un mecanismo preferente y sumario, que tiene un carácter subsidiario, en tanto que, por regla general, solo procede cuando quien considere vulnerados sus derechos fundamentales no disponga de otro mecanismo judicial para su protección.

La anterior regla tiene dos excepciones, la primera que ante la existencia de un mecanismo subsidiario esté no sea eficaz o idóneo para la protección del derecho trasgredido y la segunda, que se utilice el mecanismo en forma transitoria con el ánimo de evitar un perjuicio irremediable.

En principio, se tiene que la Superintendencia Nacional de Salud, tiene dentro de sus funciones jurisdiccionales, la facultad de dirimir conflictos de índole económico, entre los usuarios y las entidades promotoras de salud del régimen contributivo., en virtud de la ley 1122 de 2007, en su artículo 41, que a su vez fue adicionado por artículo 126 de la ley 1438 de 2011. Por tanto, se tiene la existencia del mecanismo ordinario, para que la actora acuda para los reconocimientos económicos aquí solicitados y mal podría este Despacho, en omitir el mecanismo antes indiciado, máxime cuando desde el mes de agosto de 2020, se expidió la licencia de maternidad y cuatro meses después vía tutela se exige su reconocimiento.

Con relación al perjuicio irremediable o amenaza inminente, es necesario mencionar que los derechos fundamentales invocados por la señora **JENNIFER PAOLA MERCHAN RESTREPO**, no se encuentran vulnerados, ya que la accionante firmo la carta de preaviso del contrato de trabajo a término fijo el día 04 de marzo de 2020 y no informo en ese momento a su empleador sobre su estado de gravidez y tampoco lo informa en escrito de tutela, así también del propio contrato de trabajo se extrae con claridad, que el periodo por el que se contrató a la aquí accionante, para que hiciera un reemplazo por licencia de maternidad fue de 134 días, entre el 26 de noviembre de 2019 y hasta el 7 de abril de 2020, lo que en efecto acaeció.

Ha de precisarse que la accionante en el acápite de hechos, da a entender que una vez le informaron sobre la terminación de su contrato de trabajo, dio a conocer su estado de gravidez, es decir que con antelación a presentar la renuncia el empleador al parecer conocía su condición, como para solicitar la autorización al Ministerio de Trabajo y no existe prueba alguna donde la accionada estuviera enterada de la condición de gestante y menos que previo a la culminación del contrato de trabajo y en especial desde que se le dio el preaviso, esto es el 4 de marzo de 2020, enterara a su empleador de tal condición y tampoco se acreditó

Tutela No. 2020-168
Accionante: Jennifer Paola Merchán Restrepo
Accionado: Droguerías Cruz Verde S.A.S y otro
Decisión: Declara Improcedente

dicho enteramiento a la fecha de culminación del mismo, como se aseguró por la precitada.

Así las cosas y teniendo en cuenta, que este mecanismo no es el establecido por el legislador para dirimir conflictos económicos, esto es, el pago de licencias de maternidad, salarios y demás prestaciones entre el empleado y empleador, y dado que en este caso la acción de tutela no procede como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, porque no se evidencia el referido perjuicio, no queda otro camino al Despacho que declarar la IMPROCEDENCIA de la acción instaurada por **JENNIFER PAOLA MERCHAN RESTREPO**, en contra de Droguerías y Farmacias Cruz Verde S.A.S., por cuanto se hace imposible para este estrado judicial entrar a usurpar competencias ajenas, ante la no trasgresión de derechos fundamentales.

Se desvinculará de esta acción al Ministerio del Trabajo, ya que esta entidad no ha vulnerado derechos fundamentales de ninguna índole a nombre de la accionante

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO SETENTA Y CUATRO (74) 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: DECLARAR LA IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN, instaurada por la ciudadana **JENNIFER PAOLA MERCHAN RESTREPO**, en contra de **DROGUERÍAS Y FARMACIAS CRUZ VERDE S.A.S. Y SALUD TOTAL EPS**, por cuanto, no se demostró la ineficiencia de los mecanismos ordinarios mencionados y ante la no existencia de un perjuicio irremediable o daño inminente, conforme se expuso en la parte motiva de esta decisión.

SEGUNDO: DESVINCULAR al Ministerio del Trabajo, por cuanto no ha vulnerado derechos fundamentales de la accionante, conforme se expuso en la parte motiva de esta decisión.

TERCERO: INFORMAR a la accionante y accionados que la presente decisión puede ser impugnada dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación.

CUARTO: ORDENAR que, de no ser recurrida esta decisión, se remita la actuación original a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado Por:

OMAR LEONARDO BELTRAN CASTILLO
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 74 PENAL MUNICIPALCN FUNCION CONTROL GARANTIAS BOGOTA

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: **faca9a0fd0f9031b645daef82a238f76200bfadfabb1e7346f62332aa4c19bac**

Documento generado en 08/01/2021 08:17:11 p.m.