

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO JUZGADO VEINTIOCHO PENAL MUNICIPAL DE CONOCIMIENTO

Bogotá, veintidós (22) de diciembre de dos mil veinte (2020)

ASUNTO

Resolver la acción pública incoada por la ciudadana Jeraldin Serrato Alfonso, quien actúa a través de apoderado, contra la empresa **REDES HUMANAS S.A.** por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada, a la seguridad social e igualdad.

FUNDAMENTOS y PRETENSIÓN

Refiere la accionante que desde el 21 de enero de 2019 se vinculó a la empresa accionada en el cargo de «consultor integral de servicio al cliente» en misión para la telefonía Comunicación Celular S.A. -Claro-, contrato que fue prorrogado hasta el 9 de noviembre de 2020, fecha en que se dio por terminado sin tener en cuenta el período de lactancia a que tiene derecho como mujer gestante y madre cabeza de familia.

Señala que en conversación telefónica que sostuvo con una persona encargada en la empresa temporal **REDES HUMANAS S.A.**, se le ofreció el pago de sesenta horas por el período de lactancia, valor que fue incluido en su liquidación, pero que no corresponde a lo establecido en la ley.

Advierte que solicitó el reintegro para trabajar, siendo informada que debido a un rebrote de Covid 19 no tenían dónde ubicarla.

Destaca que actualmente no tiene empleo que le permita solventar sus necesidades ni las de su hijo recién nacido.

Por las anteriores razones reclama la protección de los derechos fundamentales aludidos, y consecuentemente, se ordene a la empresa accionada: (i) Restablezca o reintegre a la demandante a la situación contractual que estaba desarrollando o a otra de igual o superior categoría que le garantice la preservación del mínimo vital y demás derechos fundamentales vulnerados y amenazados; (ii) Reconozca que fue despedida por encontrarse en periodo de lactancia, así mismo, que pague la indemnización de que trata el artículo 239 numerales 3 y 4 del Código Sustantivo del Trabajo; y, (iii) Garantice la continuidad en la prestación de los servicios del Sistema General de Seguridad social, desde el momento del despido -9 de noviembre de 2020-, sin que esto implique la realización de una nueva afiliación.

ACTUACIÓN

Avocado el conocimiento se dispuso la vinculación de la accionada, a quien se le dio traslado del libelo con el objeto de garantizar los derechos que le asiste allegando escrito a través del cual su representante legal, puntualmente, señaló: (i) Se opone a las pretensiones del accionante, ante la existencia de una justa causa para la terminación del contrato de trabajo por obra o labor determinada, pues la relación laboral subsistía hasta el día 20 de enero de 2020, siendo extendida teniendo en cuenta la protección al fuero de maternidad que ostentaba al momento de la finalización del contrato; (ii) La contratación temporal fue solicitada por la empresa usuaria por el término de 12 meses, solicitud que es la condición resolutoria del contrato de trabajo, por lo tanto se procedió a la culminación del contrato de trabajo soportado en el marco legal del artículo 61 C.S.T: Terminación del Contrato de Trabajo, literal D, por terminación de la obra o labor contratada, una vez se culminó la licencia de maternidad la señora Jeraldin Serrato Alfonso; y, (iii) La empresa, dentro de sus políticas internas tiene contemplado el pago de las horas de

lactancia, suma de dinero que le fue cancelada a la accionante, junto con un día de salario sin que realizara la prestación personal del servicio y el pago de los conceptos por liquidación de prestaciones sociales y vacaciones, todo lo cual arrojó un total de CUATRO MILLONES NOVECIENTOS VEINTIOCHO MIL TRESCIENTOS CATORCE PESOS MCTE (\$4.928.314).

La representante legal de la sociedad comercial **COMUNICACIÓN CELULAR S.A. COMCEL S.A.**, manifestó: (i) La tutela se torna improcedente por cuanto no se demostró acto discriminatorio en contra de la accionada, como tampoco que la terminación del contrato obedeciera a un acto de discriminación derivado de su estado de gestación; (ii) La extensión de la relación laboral de la accionante con su empleador, se derivó de la protección constitucional por estado de gestación; (iii) COMCEL nada tiene que ver en la presunta vulneración de los derechos fundamentales, pues no se ha desconocido el artículo 77 de la Ley 50 de 1990, ni puede considerarse la empresa como empleador de la señora Serrato Alfonso, por ende, no tiene la obligación de soportar la carga de un reintegro. Por ello, solicita la desvinculación en el trámite de tutela.

CONSIDERACIONES

La Corte Constitucional¹ ha interpretado los artículos 86 Superior y 42 del Decreto Ley 2591 de 1991 y ha precisado las siguientes subreglas jurisprudenciales, según las cuales la acción de tutela procede excepcionalmente contra particulares cuando: (i) están encargados de la prestación de un servicio público; (ii) su actuación afecta gravemente el interés colectivo; o (iii) **la persona que solicita el amparo constitucional se encuentra en un estado de subordinación** o (iv) de indefensión frente a aquellos.

En el presente caso, se tiene que la ciudadana Jeraldin Serrato Alfonso, quien actúa a través de apoderado, está **legitimada por activa** para presentar la acción constitucional, toda vez que reclama la protección

¹ T-583/17.

de sus derechos fundamentales presuntamente vulnerados por su empleador².

De igual manera, la **legitimación por pasiva** en el presente trámite hace referencia a la capacidad legal del destinatario de la tutela, quien está llamado a responder por la vulneración o amenaza en caso de que se acredite en el expediente³.

Ahora, conforme a los documentos aportado en el libelo y la respuesta ofrecida por la accionada, evidente resulta que existió una relación laboral inter partes -accionante y accionada-, cuyos términos, condiciones, duración, salario, funciones y objeto fueron pactados voluntariamente, lo que evidencia una relación de subordinación con la empresa **REDES HUMANAS S.A.**

Los principios esenciales que orientan la acción preferente consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política son: la inmediatez y la subsidiariedad.

El principio de inmediatez previsto en el referido artículo 86 Superior, es un límite temporal para la procedencia de la acción de tutela. De acuerdo con este mandato, la interposición del amparo debe hacerse dentro de un plazo razonable, oportuno y justo⁴, toda vez que su razón de ser es la protección inmediata y urgente de los derechos fundamentales⁵.

En este orden de ideas, la Corte Constitucional ha establecido que, para verificar el cumplimiento del requisito de inmediatez, el juez debe constatar si el tiempo transcurrido entre la supuesta violación o amenaza y la presentación de la acción de tutela es razonable⁶.

² T-340/17.

³ T-401/17 y T-373/15.

⁴ T-834/05 y T-887/09.

⁵ T-401/17.

⁶ T-246/15.

En el caso concreto, el accionante acude al amparo constitucional luego de que su contrato de trabajo fuera dado por terminado unilateralmente por el empleador el pasado 9 de noviembre; es decir, se evidencia el cumplimiento del requisito de inmediatez, pues se ha promovido dentro del término considerado como razonable y jurisprudencial para promover la defensa de los derechos fundamentales.

De cara al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las madres gestantes la Corte Constitucional⁷ ha reconocido que la protección laboral reforzada de las mujeres durante la gestación y la lactancia es un mandato superior que se deriva principalmente de cuatro fundamentos constitucionales⁸:

(i) El derecho de las mujeres a recibir una especial protección durante la maternidad⁹, el cual se encuentra previsto en el artículo 43 de la Constitución. Dicha norma señala expresamente que las mujeres tienen derecho a gozar de especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo y que deben recibir un subsidio alimentario, en caso de desempleo o desamparo¹⁰. Así, la jurisprudencia constitucional ha destacado que este enunciado implica a su vez dos obligaciones a cargo del Estado: la especial protección de la mujer embarazada y lactante –sin distinción–, y un deber prestacional que consiste en otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada. En este sentido, se trata de una protección general para *todas las mujeres gestantes*¹¹.

(ii) La protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito laboral, la cual ha sido destacada por esta Corporación en reiteradas oportunidades¹². El fin de la salvaguarda en este caso, es impedir la discriminación que, a raíz de su condición de gestante,

⁷ SU-070/13 y C-005/17.

⁸ T-583/17.

⁹ En relación con este fundamento normativo, es pertinente señalar que la jurisprudencia constitucional ha destacado que esta protección también se deriva de instrumentos internacionales. “Así, la **Declaración Universal de Derechos Humanos** en su artículo 25 señala que “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”, mientras que el artículo 10.2 del **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)**, aprobado por Colombia mediante la Ley 74 de 1968, señala que “se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto”. Por su parte, el artículo 12.2 de la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés)**, señala que “los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario” (Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada).

¹⁰ “**Artículo 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.”

¹¹ T-238/15.

¹² T-221/07, T-159/08 y T-088/10.

pueda sufrir la mujer y que conlleve al despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia. De este modo, el fuero de maternidad, encuentra también su sustento en la cláusula general de igualdad de la Constitución¹³ que proscribe la discriminación por razones de sexo, así como en el ya mencionado artículo 43 Superior, que dispone la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

Adicionalmente, la prohibición de discriminación en el ámbito laboral de las mujeres en estado de embarazo ha sido ampliamente desarrollada por numerosos instrumentos internacionales, entre los cuales se destacan el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 26), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (artículos 20 y 24), el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (artículos 2° y 6°), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer –Convención de Belém do Pará– (artículos 4° y 6°) y la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW, por sus siglas en inglés– (artículo 11). Así mismo, los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son un referente especialmente relevante en materia de igualdad y no discriminación de las mujeres en el empleo¹⁴.

(iii) La protección del derecho fundamental al mínimo vital y a la vida se erige también en un sustento normativo de la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo, como ya lo ha reiterado este Tribunal¹⁵. Este derecho, como bien jurídico de máxima relevancia constitucional, implica no solo la protección de la mujer durante la etapa gestacional, sino también se extiende a la protección al ejercicio pleno de la maternidad. Además, la prohibición de despido por causa o con ocasión del embarazo se encamina a garantizar a la mujer embarazada o lactante un ingreso que permita el goce del derecho al mínimo vital y a la salud, de forma independiente¹⁶.

¹³ **Artículo 13.** Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real, efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentran en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.”

¹⁴ En materia de igualdad en el ámbito laboral entre hombres y mujeres, conviene resaltar, entre otros, los Convenios 3, 111, 156 y 183 y la Recomendación 95 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El Convenio 183 prohíbe enfáticamente “*al empleador que despida a una mujer que esté embarazada, o durante la licencia mencionada en los artículos 4 o 5, o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional, excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.*”

¹⁵ C-005/17.

¹⁶ SU-070/13.

(iv) Por último, la relevancia de la familia en el orden constitucional es una justificación adicional de la especial protección de la mujer gestante y lactante¹⁷.

Los fundamentos constitucionales referidos en precedencia cimentan la especial protección que deben recibir las mujeres durante la gestación y la lactancia la cual, en el ámbito laboral, se materializa en el fuero de maternidad, entre otras garantías. No obstante, es preciso resaltar que los cuatro principios que sustentan la garantía del fuero de maternidad se encuentran relacionados de forma inescindible y se han estructurado históricamente a partir de la salvaguarda del derecho a la igualdad de las mujeres en el trabajo¹⁸.

En la actualidad, el fuero de maternidad se encuentra previsto primordialmente en los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales contienen distintas medidas de protección:

(i) 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”*;

(ii) en consonancia con la norma anterior, 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 CST¹⁹.

(iii) 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**.

¹⁷ C-005/17.

¹⁸ Ídem.

(iv) 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.

(v) el numeral 4° del artículo 239 del CST indica que, si la mujer trabajadora no ha disfrutado del descanso remunerado que corresponde a su licencia de maternidad, *“tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia”*. En otras palabras, cuando por alguna *“razón excepcional”* exista alguna interrupción total o parcial del período de descanso remunerado al cual tiene derecho, **se debe efectuar el pago correspondiente a la licencia de maternidad** durante dicho término.

(vi) 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. No obstante, la Corte, en la mencionada sentencia, precisó: (i) El fuero de maternidad no constituye una *“patente de corso”* para mantenerse en el empleo, en la medida en que, cuando exista una justa causa de terminación del contrato, la trabajadora puede ser desvinculada siempre y cuando medie autorización del inspector del Trabajo o del alcalde municipal. Así las cosas, 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; y (ii) 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. Así lo ha precisado 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).

En tal sentido, 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 tres meses posteriores al parto. No obstante, ello no quiere decir que el empleador pueda desvincular a una trabajadora al inicio del cuarto mes posterior al parto y cuando se encuentra dentro del 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.

Por tanto, aunque la presunción según la cual la terminación del contrato se debió a la condición de gestante culmina transcurrido el tercer mes posterior al parto, la protección a la trabajadora lactante se mantiene. Así, durante las semanas siguientes a dicho período, mientras la trabajadora goce de su licencia de maternidad (que asciende a 18 semanas en total) y en el término de la lactancia, se conserva la garantía de estabilidad laboral reforzada en los términos del artículo 241 del CST, pese a que no es aplicable la presunción de despido por causa del embarazo.

Ahora bien, la jurisprudencia constitucional¹⁹ ha indicado que la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes, aplica independientemente de la modalidad del vínculo laboral que exista entre las partes. Es decir, es irrelevante si se trata de un contrato de trabajo a término fijo, indefinido, por obra o labor determinada o a través de una cooperativa de trabajo asociado, pues el objetivo de la figura es proteger los derechos de la madre gestante, sin importar la alternativa laboral en la cual se desempeñe.

De esta manera, la garantía del fuero de maternidad y lactancia cobija todas las modalidades y alternativas de trabajo, por cuanto el principio de estabilidad en el empleo se predica de todos los trabajadores, sin importar la naturaleza del vínculo contractual. En este sentido, «el fundamento que sostiene la posibilidad de adoptar medidas de protección en toda alternativa de trabajo de las mujeres embarazadas, es la

¹⁹ T-092 de 2016.

asimilación de estas alternativas a una relación laboral sin condiciones específicas de terminación; categoría esta que se ha concretado en las normas legales como punto de partida para la aplicación de la protección contenida en el denominado fuero de maternidad»²⁰.

Las reglas jurisprudenciales establecidas en la sentencia SU-070 de 2013 que resultan pertinentes para los contratos de trabajo por obra o labor contratada, son:

(i) Cuando el empleador **conoce** en desarrollo de esta alternativa laboral el 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 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 los tres meses 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.

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

²⁰ SU-070 de 2013.

del contrato laboral no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela. Adicionalmente, para evitar que los empleadores desconozcan 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 previsto en el artículo 239 del C. S. T.

(ii) Cuando el empleador **no** conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada, pueden ocurrir tres situaciones:

a. *Que la desvinculación se produzca antes de la culminación de la obra, sin alegar justa causa:* En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación del contrato sólo procederá si se demuestra que las causas del contrato de obra no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela.

b. *Que la desvinculación ocurra antes de la culminación de la obra sin que el empleador alegue una justa causa distinta a la terminación de la obra:* 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 ocurra una vez culminada la obra y se alegue dicha circunstancia como una justa causa:* En este caso la protección consistirá, 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 de obra no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela.

Así mismo, la Corte Constitucional ha desarrollado conceptualmente una premisa con el fin de extender, en los contratos a término definido o por obra o labor contratada, la protección constitucional en materia laboral de las mujeres gestantes y lactantes. En tal sentido, ha entendido que en los contratos cuya modalidad se sujeta a una fecha o condición específica de terminación, como los anteriormente referidos, si el empleador alega que la necesidad del servicio o de la obra pendiente de realizar o del objeto del contrato ha desaparecido cuando la trabajadora ha quedado en estado de embarazo, es posible presumir que la falta de renovación del contrato se dio por razón del embarazo⁴.

En conclusión, el precedente constitucional vigente sobre la materia sostiene que existe una presunción de aplicación del fuero de estabilidad laboral reforzada en favor de la mujer en estado de gestación o lactancia siempre y cuando se acrediten dos circunstancias: **(i)** la existencia de una relación laboral o de prestación y **(ii)** que la trabajadora esté en estado de gestación o dentro de los tres meses siguientes al parto, durante la vigencia del vínculo laboral.

Sentadas esas premisas constitucionales sobre el alcance de la protección a la estabilidad laboral reforzada de la madre gestante y después del parto o en periodo de lactancia, la accionante acudió al amparo de tutela precisando que desde el 21 de enero de 2019 se vinculó a la empresa accionada y que a pesar de que el contrato fue prorrogado hasta el 9 de noviembre de 2020, se dio por terminado sin tener en cuenta el período de lactancia a que tiene derecho como mujer gestante y madre cabeza de familia.

Sin embargo, a partir de los documentos allegados y la respuesta ofrecida por la accionada, se desprende que la terminación del contrato no obedeció a ninguna de las causas que ameritan la protección a la estabilidad laboral reforzada; antes bien, la misma accionante pone de presente que la empresa prorrogó la relación contractual a partir del 21 de enero hasta el 9 de noviembre de 2020, tiempo muy por encima del período de lactancia.

A juzgar por la el escrito entregado por el empleador, la causa de terminación del contrato obedeció a los preceptos consagrado en el artículo 61 del C.S.T., esto es, porque la misión para la que fue contratada culminó por solicitud de la empresa usuaria y por haberse cumplido el tiempo de la contingencia que requirió su contratación, conforme lo estipula el numeral 3 del artículo 77 de la ley 50 de 1990 articulo Reglamentado por el Decreto 1707 de 1991.

Incluso, por encontrarse en el disfrute de su fuero de maternidad se brindó la oportunidad de continuar laborando. Es decir, la terminación de la relación contractual escapa al estado de gravidez o a su período de lactancia. Ello, a no dudarlo, destaca que no era obligatorio el concepto previo o autorización del Ministerio de Trabajo, para dar por terminada la relación laboral.

Bajo ese escenario, tampoco se demostró que el empleador haya prometido su continuidad; por el contrario, bajo el principio de solidaridad, extendió en buena medida el contrato lejos del período de lactancia señalado por el legislador.

Por esa vía, la acción de tutela resulta improcedente para atender las pretensiones de la señora Serrato Alfonso, quien no se encuentra dentro de los preceptos jurisprudenciales de la estabilidad laboral reforzada como madre gestante o en período de lactancia. Ello, sin pasar por alto la garantía de los derechos fundamentales a la salud y al mínimo vital durante su relación contractual, derivados de la orden de examen de egreso y el pago de la indemnización a que tiene derecho.

Finalmente, en lo que toca al derecho de igualdad no se demostró que otra empleada en las mismas condiciones de la accionante haya sido favorecida con la prórroga o extensión del contrato en los términos pactados por el empleador.

Por lo expuesto, **el JUZGADO VEINTIOCHO PENAL MUNICIPAL DE CONOCIMIENTO DE BOGOTA**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Constitución y la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: NEGAR el amparo de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, al mínimo vital y a la seguridad

social, invocados por la ciudadana Jeraldin Serrato Alfonso contra la empresa **REDES HUMANAS S.A.**, según se indicó.

SEGUNDO: NOTIFICAR por Secretaría, a través del medio más eficaz, esta providencia.

TERCERO: En caso de no ser impugnada la presente decisión, dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación, remítase la actuación a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado Por:

CATALINA RIOS PENUELA

JUEZ MUNICIPAL

JUZGADO 028 PENAL CON FUNCIÓN DE CONOCIMIENTO

MUNICIPAL DE BOGOTÁ 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:

**98dd177d17a6adeb1ad0a077abf1ae81a3c911d807f55397e8f5b37
db5a8471f**

Documento generado en 22/12/2020 12:28:32 PM

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>