

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



**JUZGADO 33 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE
DE BOGOTÁ - LOCALIDAD DE CHAPINERO**

Bogotá, D.C., diecinueve (19) de agosto de dos mil veinte (2020)

ACCIÓN DE TUTELA No. 11001-41-89-033-2020-00233-00

Accionante: ZULLY KATHERIN LEGUIZAMON LANCHEROS.

Accionado: GOTTA DE COLOMBIA S.A. – VINCULADO – HOSPITAL
INFANTIL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ Y SALUD TOTAL E.P.S.-
S S.A.

Asunto: Sentencia de Primera Instancia.

ASUNTO A RESOLVER

Procede el Despacho a resolver la ACCIÓN DE TUTELA de la referencia presentada por la señora ZULLY KATHERIN LEGUIZAMON LANCHEROS, en la que se acusa la vulneración de los derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo, la seguridad social, al mínimo vital y móvil, a la estabilidad laboral reforzada y a la vida.

1. ANTECEDENTES

1.1. Hechos

Manifiesta la accionante que el 12 de enero de 2019 suscribió contrato de trabajo a termino fijo inferior a un año con la empresa GOTTA DE COLOMBIA S.A.S., para desempeñar el cargo de Impulsadora Mercaderista, cuya jornada laboral iba de domingo a domingo de 10:00 a.m. a 7:00 p.m., con un día compensatorio a la semana según programación.

En el mes de septiembre de 2019 informo a la empresa que se encontraba en estado de embarazo. Así las cosas, el 12 de diciembre de 2019 el médico tratante de la EPS le prescribió incapacidad, la cual se extendió hasta el 25 de enero de 2020, fecha en que nació su bebé.

El 25 de enero de 2020 inició la licencia de maternidad, la cual disfrutó hasta el 29 de mayo de 2020, fecha en que el empleador dio por terminado el contrato laboral sin justa causa. Por lo anterior, el 30 de junio de 2020, la empresa GOTTA DE COLOMBIA S.A.S. le realizó el pago de la liquidación de las prestaciones sociales adeudadas a la fecha de la terminación del contrato.

Finalmente solicita, el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales a que tiene derecho durante el periodo de lactancia, así mismo, reconozca y pague el valor de la indemnización por despido sin justa causa y allegue el análisis efectuado por el COPASST.

Junto con su demanda aportó:

- Cédula de ciudadanía.
- Contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año.
- Incapacidades del 10-12-2019 al 25-01-2020.
- Licencia de maternidad del 25-01-2020 al 29-05-2020.
- Carta terminación contrato de trabajo.

1.2. Argumentos del accionado.

GOTTA DE COLOMBIA S.A.S.

Durante el término del traslado, la accionada manifestó que en el mes de enero de 2019 fue contratada por la empresa GOTTA DE COLOMBIA S.A., la señora ZULLY KATHERIN LEGUIZAMON LANCHEROS, en calidad de IMPULSADORA MERCADERISTA bajo un contrato por obra o labor para la tienda HOMECENTER CALLE 80, donde sus funciones principales eran las de organizar, limpiar, surtir e impulsar los productos de la empresa en la tienda HOMECENTER CALLE 80.

Su horario de trabajo se estipuló de lunes a domingo en un horario de 10:00 a.m. a 7:00 p.m., con una hora de almuerzo diaria y 15 minutos de breake en las horas de la mañana, estipulando igualmente un día compensatorio entre semana y pagaderos los días dominicales y festivos de acuerdo a la Ley. La señora Zully Katherin Leguizamón Lancheros, se encontraba afiliada al Sistema General de Seguridad Social: Salud, Pensión y ARP.

En el mes de septiembre de 2019 la señora Zully Katherin Leguizamón Lancheros, informó a la empresa su estado de embarazo. Ahora y de acuerdo a las políticas internas de la compañía, se ha estipulado vacaciones colectivas para todos los empleados en el mes de diciembre; por lo que en diciembre se liquida a todos los empleados el tiempo trabajado durante el año y se vuelven a retomar labores nuevamente con nuevos contratos en el mes de enero del siguiente año con las personas que se necesiten para las labores de las tiendas.

Debido a la situación de embarazo de la señora ZULLY KATHERIN LEGUIZAMON LANCHEROS la empresa llegó a un acuerdo con ella de protección a su maternidad y de su fuero materno, por lo tanto se le pago la respectiva liquidación al 23 de Diciembre de 2019 como se había estipulado de forma verbal y que la empresa continuaría protegiéndola a ella y a su bebé hasta que cumpliera su licencia de maternidad y fuero materno (3 meses después del parto), estipulándose un nuevo contrato hasta el día 29 de Mayo de 2020; basándose en el artículo 239 del CST subrogado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990, donde señala que ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia, dentro del periodo de embarazo o dentro de los 3 meses posteriores al parto.

Sin embargo, a la señora Zully Katherin Leguizamón Lancheros se le cumplió con su contrato hasta el día 29 de mayo cancelándole sueldos y prestaciones sociales por sus 174 días de incapacidad según pagos adjuntos. Por lo que la empresa GOTTA DE COLOMBIA S.A.S. en ningún momento vulneró las condiciones dignas y justas a las que tiene derecho el trabajador, ya que a la señora Zully Katherin Leguizamón Lancheros se protegió en su estado, se mantuvo su contrato hasta el día 29 de mayo de 2020 tiempo en el cual cumplió su licencia de maternidad, respondiendo con 34 días más después de su fuero materno el

cual se le cumplió el día 25 de abril de 2020. Esto dado bajo mutuo acuerdo entre las dos partes.

Resaltan que, durante todo el período de gestación de la accionante, la empresa GOTTA DE COLOMBIA SAS cumplió con los respectivos pagos a la seguridad social y pagos de nómina, por lo que en ningún momento se dio una injustificada terminación del contrato ya que este se prolongó 158 días más por el tiempo de terminación de gestación y cumplimiento de la licencia de maternidad.

El día 20 de Marzo de 2020 el Gobierno Nacional ordenó cuarentena estricta en todo el territorio nacional, por lo que todos los establecimientos de comercio tuvieron que cerrar, entre ellos el almacén de cadena a donde se encontraba laborando anteriormente a sus licencias la señora Zully Katherin Leguizamón Lancheros, por lo que para la fecha de terminación de su contrato y licencia de maternidad, día 29 de Mayo de 2020 era imposible ofrecerle algún tipo de trabajo en alguna tienda de la cadena, ya que por la situación de la pandemia los pocos almacenes abiertos prohibieron el ingreso de personal externo, es decir personal de impulso y mercadeo de sus proveedores, situación que afectó a todos los empleados mercaderistas e impulsores de la compañía ya que la empresa no los pudo ubicar en sitios de trabajo.

Señalan que con la señora Zully Katherin Leguizamón Lancheros no existía un contrato por escrito, el contrato con la señora KATHERIN era un contrato verbal por OBRA O LABOR CONTRATADA, de acuerdo al artículo 30 del C.S.T., que estipula las condiciones del Contrato Verbal e indica que cuando el contrato sea verbal, el empleador y el trabajador deben ponerse de acuerdo al menos acerca de los siguientes puntos:

A. La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse: Se pactó con la señora Zully Katherin Leguizamón Lancheros suscribir un contrato por obra o labor realizada como MERCADERISTA en la tienda HOMECENTER CALLE 80, almacén a donde se encuentran exhibidos los productos que comercializa la empresa GOTTA DE COLOMBIA S.A.S., sus funciones principales eran las de organizar, limpiar, surtir los productos, hacer exhibiciones, y atender al público que lo requiriera.

B. La cuantía y forma de la remuneración: Se estableció un salario mensual de \$ 900.000 pagaderos quincenalmente, pagaderos por labor cumplida.

C. Duración del contrato se estableció a partir del 12 de enero hasta que durara la labor en la tienda programada hasta el 22 de diciembre de 2019 y el cual fue prorrogado hasta el 29 de mayo de 2020 por cuestiones de maternidad de la señora Zully Katherin Leguizamón Lancheros.

Junto con su contestación aporto:

- Comprobante pago de nómina.
- Certificado de existencia y representación legal.

HOSPITAL INFANTIL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ - Vinculado

Manifiestan que la señora Zully Katherin Leguizamón Lancheros fue atendida en consulta externa de gineco obstetricia el 28 de octubre de 2019, con gestación de 24.2 semanas, para el control y seguimiento del embarazo, por presentar alto riesgo obstétrico dado por isoimmunización y retardo del crecimiento intrauterino. Asistió a controles los días 26 y 28 de abril de 2019; 12 de noviembre de 2019; 10, 17 y 24 de diciembre de 2019; 7, 14, 20 y 21 de enero de 2020.

El 25 de enero de 2020 fue internada para control, seguimiento de conducción y atención del parto, con resultado de recién nacido de sexo femenino y por buena evolución el 27 de enero fueron dadas de alta. Así, el 5 de febrero de 2020 asistió a control post parto, con adecuada evolución clínica, por lo cual le dan de alta médica. De acuerdo con los registros, los médicos expedieron las incapacidades en fechas 12/11/2019 al 14/11/2019, 10/12/2019 al 16/12/2019, 17/12/2019 al 15/01/2020, 15/01/2020 al 25/01/2020 y la licencia de maternidad con fecha del 25/01/2020 al 29/05/2020.

En cuanto a los otros hechos no pueden pronunciarse, ya que el Hospital es una institución que se encarga de prestar servicios en salud y no son los indicados para señalar a cuál entidad corresponde asumir las pretensiones económicas de la accionante.

A la señora Zully Katherin Leguizamón Lancheros en la Fundación Hospital Infantil Universitario de San José, no se le ha negado la atención en salud, ni se le han vulnerado sus derechos fundamentales, pues cuando demandó servicios de salud fue atendida sin cuestionamientos u obstáculos. Por lo anterior, solicitan desvincular al Hospital Infantil Universitario de San José de la presente acción de tutela.

SALUD TOTAL E.P.S.-S S.A. – Vinculado

Informan que la señora Zully Katherin Leguizamón Lancheros se encuentra en estado de PROTECCIÓN LABORAL, pues su empleador GOTTA DE COLOMBIA S.A.S., reportó novedad de retiro el 1 de junio de 2020. Terminado el periodo de protección, si no se ha definido la afiliación a la EPS, se procederá a terminar la inscripción de la EPS, y por tanto cesa la prestación de los servicios de salud de manera completa, pues se entiende que, al no estar activo a ningún régimen, no es posible acceder a los servicios de salud.

Ahora, Salud Total EPS no tiene conocimiento de los hechos denunciados en la acción de tutela, pues escapa totalmente de su campo de acción, de dar por terminado el contrato de trabajo de la accionante, situación que desconocen si ha acontecido, determinación que correspondió en su momento al contratante GOTTA DE COLOMBIA S.A.S. Siendo de esa forma, afirman que por encontrarse ante un evento en el cual la pretensión del actor tiene su fundamento en las posibles omisiones a los deberes del empleador y la supuesta terminación del contrato de trabajo por parte del mismo, SALUD TOTAL EPS no tiene cabida en la acción de tutela como parte pasiva, pues no ha ostentado la calidad de empleador de la señora Zully Katherin Leguizamón Lancheros, ni ejerce actos positivos de subordinación sobre ella.

Por lo anterior, la acción de tutela debe ser denegada, ya que advierten que no existe vulneración o amenaza a los derechos fundamentales de la actora por parte de SALUD TOTAL EPS. Así las cosas, la conclusión en el caso no puede ser otra que la INEXISTENCIA de obligación actual a cargo de Salud Total EPS-S S.A., por lo tanto, solicitan su desvinculación, por corresponder a actuaciones de su contratante, decisión en la que la EPS no tiene injerencia alguna.

MINISTERIO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

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

De tal manera, si el Despacho Judicial busca con la vinculación que la Entidad se pronuncie sobre los hechos que originaron la solicitud de tutela, es evidente que el Ministerio del Trabajo, no es el llamado a rendir un informe sobre el particular, por tanto, debe ser desvinculado de la presente acción, ante la falta de legitimación en la causa por pasiva.

1.3. Trámite Procesal

En providencia que data del 4 de agosto de 2020 este Despacho admitió la presente acción constitucional, ordenando notificar a la entidad accionada, y vincular al HOSPITAL INFANTIL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ Y A SALUD TOTAL E.P.S.-S S.A.

2. CONSIDERACIONES

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA JURÍDICO Y ESTRUCTURA DE LA DECISIÓN

Acorde con los fundamentos fácticos expuestos, le corresponde al despacho determinar si la accionante al momento de su despido, contaba con estabilidad laboral reforzada, con ocasión de su periodo de lactancia por el nacimiento de su menor hija, y en consecuencia la tutela se muestra procedente para amparar su derecho.

PROCEDIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA.

Previo al análisis del objeto de la acción de tutela interpuesta, es necesario estudiar los requisitos de procedencia de la demanda relativos a *(i)* la alegación de una presunta afectación de un derecho fundamental, *(ii)* la legitimación por activa y por pasiva, *(iii)* la subsidiariedad y *(iv)* la observancia del requisito de inmediatez.

Legitimación por activa. Acorde con el artículo 86 de la Carta Política, toda persona que considere que sus derechos fundamentales han sido vulnerados o se encuentren amenazados, podrá interponer acción de tutela en nombre propio o a través de un representante que actúe en su nombre. ZULLY KATHERIN LEGUIZAMÓN LANCHEROS, interpuso acción de tutela contra de GOTTA DE COLOMBIA S.A.S., al considerar que se le está violando sus derechos fundamentales, al terminar su contrato de trabajo sin justa causa y sin tener en cuenta que se encuentra en periodo de lactancia, por lo que actúa en este trámite en nombre propio, y argumenta ser el titular de los derechos que cree vulnerados.

Legitimación por pasiva: La acción de tutela fue interpuesta contra de GOTTA DE COLOMBIA S.A.S., entidad de carácter privado, y de acuerdo a la reglamentación de la tutela, esta procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas que amenacen o vulneren derechos fundamentales, y excepcionalmente es posible ejercerla frente a particulares si: *(i)* están encargados de la prestación de un servicio público; *(ii)* su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo; o, ***(iii) el accionante se encuentra en una situación de indefensión o de subordinación.***

Inmediatez. Da cuenta el accionante que el contrato de trabajo fue terminado el 29 de mayo de 2020, y la presente demanda de tutela se presentó en reparto el día 4 de agosto de 2020, esto es, *dos meses y 5 días* han transcurrido, por lo que se configura este requisito.

Subsidiariedad. El artículo 86 de la Constitución Política establece que la acción de tutela “*solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable*”. Teniendo en cuenta esta norma, el artículo 6 del Decreto

2591 de 1991 estableció como causal de improcedencia de la tutela la existencia de otros recursos o medios de defensa judicial, sin perjuicio de la posibilidad de acudir a la tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. A continuación, se ocupa de analizar el cumplimiento de este requisito.

La Corte Constitucional en **Sentencia T-041 de 2019** señaló respecto del requisito de subsidiariedad que *“de conformidad con el inciso 3° del artículo 86 superior y el numeral 1° del artículo 6 del Decreto Estatutario 2591 de 1991 la acción de tutela es una herramienta de naturaleza residual y subsidiaria; de manera que, por regla general, solo procede cuando: i) el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, ii) pese a su concurrencia este no es eficaz o idóneo para lograr la protección de los derechos fundamentales, o iii) la acción se erige de manera transitoria para prevenir un perjuicio irremediable.*

De acuerdo con lo anterior, el remedio constitucional debe descartarse cuando se ejerce como un “instrumento supletorio al que se puede acudir cuando se han dejado de ejercer oportunamente los medios de defensa judicial o como un medio para obtener un pronunciamiento con mayor prontitud sin el agotamiento de las instancias ordinarias.”

La jurisprudencia constitucional relacionada con la estabilidad reforzada, desde sus inicios ha fijado las reglas para que esta proceda protección. La Sentencia T-077 de 2014 recogió estos parámetros señalando que:

“(i) La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección, atendiendo las circunstancias particulares del caso.

(ii) El concepto de “estabilidad laboral reforzada” se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones

constitucionales y de ley, para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas discapacitadas u otras personas en estado debilidad manifiesta.

(iii) Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral^[51].” (Resaltado fuera de texto)

Así mismo ha señalado en Sentencia T-305 de 2018 que “La protección de la estabilidad laboral reforzada implica dentro del ámbito laboral las siguientes posiciones: (i) no ser despedido por razón de su situación de debilidad manifiesta; (ii) permanecer en el empleo, a menos que exista una causa de desvinculación no relacionada con la situación de discapacidad y (iii) que la autoridad competente autorice el despido, previa verificación de la causa que amerite la desvinculación. De lo contrario, el despido será ineficaz y el trabajador será acreedor de la indemnización fijada por la ley, más el pago de los salarios dejados de devengar.”

Así, en Sentencia T-030 de 2018, la Corte precisó que “En principio la acción de tutela por su naturaleza residual y subsidiaria, no es el mecanismo idóneo para reclamar derechos o prestaciones laborales; no obstante, cuando se encuentran comprometidos los derechos de la madre gestante y los de su hijo por nacer o recién nacido, se torna eficaz y procede excepcionalmente como medida de asistencia y protección a estos sujetos de especial protección constitucional.”

Sin embargo, la corte constitucional en Sentencia SU-075 de 2018, frente al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada y durante el periodo de lactancia, señala que “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, esta Corporación profirió la Sentencia SU-070 de 2013, 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: (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; (b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. (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.”

Así las cosas, y de conformidad con lo expuesto, el Despacho considera que en el caso objeto de estudio la acción de tutela procede como mecanismo judicial prevalente, toda vez que no existe duda en que la accionante es sujeto de especial protección constitucional, por lo cual merecen mayores garantías que faciliten el goce y disfrute de sus derechos fundamentales.

CASO CONCRETO.

La señora Zully Katherin Leguizamón Lancheros actuando en nombre propio, solicitó mediante la presente acción de tutela, la protección de sus derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo, la seguridad social, al mínimo vital y móvil, a la estabilidad laboral reforzada y a la vida, presuntamente vulnerado por GOTTA DE COLOMBIA S.A.S., en procura del reconocimiento y pago de las prestaciones sociales a que tiene derecho durante el periodo de lactancia, y la indemnización correspondiente al despido sin justa causa.

De acuerdo a lo que muestra el proceso, se puede evidenciar que entre la señora Zully Katherin Leguizamón Lancheros y GOTTA DE COLOMBIA S.A.S. existió un contrato de trabajo, en el cual desempeñó el cargo de impulsadora Mercaderista, devengando un salario por NOVECIENTOS MIL PESOS M/Cte (\$900.000.00) mensuales, pagaderos quincenalmente. Que dicho servicio era prestado en HOMECENTER CALLE 80 en el horario de 10:00 a.m. a 7:00 p.m. de lunes a domingo, con un día de descanso remunerado a la semana; el que inició el 12 de enero de 2019 y terminó el 29 de mayo de 2020 con previo aviso por parte de la accionada, sin que se hubiera renovado el mismo; decisión con la que no esta de

acuerdo la actora, pues según lo manifestado en el escrito de tutela, se encuentra aun en periodo de lactancia y la cobija por lo tanto la figura de estabilidad laboral reforzada.

Por su parte, la empresa accionada dentro de la presente acción constitucional se pronunció, señalando que “en el mes de enero de 2019 fue contratada por la empresa GOTTA DE COLOMBIA S.A., la señora ZULLY KATHERIN LEGUIZAMON LANCHEROS, en calidad de IMPULSADORA MERCADERISTA bajo un contrato por obra o labor para la tienda HOMECENTER CALLE 80, donde sus funciones principales eran las de organizar, limpiar, surtir e impulsar los productos de la empresa en la tienda HOMECENTER CALLE 80.

En el mes de septiembre de 2019 la señora Zully Katherin Leguizamón Lancheros, informó a la empresa su estado de embarazo. Ahora y de acuerdo a las políticas internas de la compañía, se ha estipulado vacaciones colectivas para todos los empleados en el mes de diciembre; por lo que en diciembre se liquida a todos los empleados el tiempo trabajado durante el año y se vuelven a retomar labores nuevamente con nuevos contratos en el mes de enero del siguiente año con las personas que se necesiten para las labores de las tiendas.

Debido a la situación de embarazo de la señora ZULLY KATHERIN LEGUIZAMON LANCHEROS la empresa llegó a un acuerdo con ella de protección a su maternidad y de su fuero materno, por lo tanto se le pago la respectiva liquidación al 23 de Diciembre de 2019 como se había estipulado de forma verbal y que la empresa continuaría protegiéndola a ella y a su bebé hasta que cumpliera su licencia de maternidad y fuero materno (3 meses después del parto), estipulándose un nuevo contrato hasta el día 29 de Mayo de 2020; basándose en el artículo 239 del CST subrogado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990, donde señala que ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia, dentro del período de embarazo o dentro de los 3 meses posteriores al parto.”

En este caso, considera el Despacho que la terminación del contrato de trabajo del que era titular la accionante, obedeció al vencimiento del plazo acordado entre las partes una vez culminara la licencia de maternidad que estaba disfrutando la señora Zully Katherin Leguizamón Lancheros como consecuencia del

nacimiento de su menor hija el 25 de enero de 2020 y en cumplimiento al artículo 239 del CST modificado por el artículo 2° de la Ley 1822 de 2017.

La Sala Plena de la Corporación profirió la sentencia SU-070 de 2013, donde señaló que *“[E]l conocimiento del embarazo por parte del empleador da lugar a una protección integral y completa, pues se asume que el despido se basó en el embarazo y por ende en un factor de discriminación en razón del sexo. Por otra parte, la falta de conocimiento, dará lugar a una protección más débil, basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido.*

Ahora bien, el conocimiento del empleador del embarazo de la trabajadora, no exige mayores formalidades. Este puede darse por medio de la notificación directa, método que resulta más fácil de probar, pero también, porque se configure un hecho notorio o por la noticia de un tercero, por ejemplo.”

La Corte Constitucional en Sentencia T-092 de 2016, ha señalado los presupuestos esenciales que se han determinado para el fuero de maternidad, los cuales son: i) la existencia de una relación laboral o de prestación; y que ii) en vigencia de la citada relación laboral o de prestación, se encuentre en embarazo o dentro de los tres (03) meses siguientes al parto.

Así mismo, en cuanto al estado de estabilidad laboral reforzada que señala tener derecho la señora Zully Katherin Leguizamón Lancheros, da cuenta este Juzgado que según la Jurisprudencia de la Corte Constitucional y las normas que regulan las relaciones laborales emanadas del Código Sustantivo del Trabajo, la parte accionada durante el embarazo y durante la licencia de maternidad, esto es, los 3 meses posteriores al parto, le reconoció el pago de la seguridad social integral y el pago de los salarios correspondientes hasta el día 29 de mayo de 2020, fecha en que se terminó la licencia y así mismo el contrato de trabajo.

En cuanto a la licencia de maternidad se tiene que corresponde a 16 o 18 semanas, las cuales son contadas a partir del parto, tiempo establecido en el CST y del cual se deriva el fuero materno, es decir, durante este periodo cualquiera que se el motivo de terminación del contrato de trabajo, deberá ser avalado por

el Inspector del Trabajo. Ahora, respecto del periodo de lactancia, el CST establece que corresponde a los seis primeros meses contados a partir del parto.

Lo anterior significa que durante las primeras 16 o 18 semanas a partir del parto existe fuero materno, debido a la Licencia de Maternidad, pero las semanas restantes hasta completar los 6 meses contados a partir del parto no existe fuero materno, pero si la obligación por parte del empleador de permitirle a la madre, el tiempo que el artículo 238 del CST señala para el goce del periodo de lactancia, el cual señala *“El empleador esta en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario recibido por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad (...)”*.

Teniendo en cuenta lo anterior, se debe de tener en cuenta que depende sola y exclusivamente del empleador la renovación del contrato de trabajo, mas aun cuando este cumplió con las normas que consagra el Código Sustantivo del Trabajo en material laboral y no vulneró los derechos fundamentales de la aquí accionante durante el fuero materno que la cobijaba a partir del parto de su menor hijo.

CONCLUSIÓN

Ahora y si bien, la terminación del contrato de trabajo pone en riesgo el mínimo vital de la accionante y de su menor hijo, pues deja de recibir el salario por la actividad laboral que venía prestando ante GOTTA DE COLOMBIA S.A.S., no es menos cierto que es una situación de la cual conocía la accionante puesto el contrato inicialmente fue suscrito por un termino determinado.

Acorde con lo anterior, de los argumentos esgrimidos por la parte y de las pruebas que se presentaron, concluye este despacho que, la terminación del contrato de trabajo, se encuentra soportada y fundamentada en las normas legales expedidas en Colombia (artículo 239 del CST, modificado por el artículo 2° de la Ley 1822 de 2017), donde se señala hasta cuando opera el fuero materno respecto a la trabajadora que durante la relación laboral estuvo en estado de embarazo. Por lo anterior, la accionante actualmente no goza de estabilidad laboral reforzada, y se procederá a negar la acción constitucional.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TREINTA Y TRES DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: DENEGAR la protección constitucional deprecada por la ciudadana **ZULLY KATHERIN LEGUIZAMÓN LANCHEROS**.

SEGUNDO: NOTIFICAR esta determinación a los intervinientes en la forma más rápida y eficaz, conforme lo ordena el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

TERCERO: REMITIR las diligencias a la Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de no ser impugnada esta decisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



FERNANDO MORENO OJEDA
Juez