REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO CINCUENTA Y SIETE CIVIL MUNICIPAL

Bogotá D.C., primero (1) de julio de dos mil veinte (2020)

ACCIÓN DE TUTELA Ref.: 11001 40 03 057 2020 00261 00

Cumplido el trámite de rigor procede el Despacho a proferir el fallo que en derecho corresponda dentro del asunto del epígrafe.

ANTECEDENTES

1. La señora Mabel Dayanne García Castillo formuló acción de tutela en contra la sociedad Radamol S.A.S (representada legalmente por la señora Aida Mónica Rodríguez Colorado) propietaria del establecimiento de comercio Acqua Perfumería y Accesorios a efecto de obtener el amparo de los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la igualdad, a la vida en condiciones dignas dignidad humana y a la estabilidad laboral reforzada.

2. Como elementos fácticos de su accionar, manifiesta que actualmente tiene 27 años de edad, es madre cabeza de familia, se encuentra en estado de embarazo y es responsable de su menor hija de 7 de años de edad.

2.1. Está vinculada laboralmente mediante contrato verbal con la señora Mónica Rodríguez, quien es la jefe encargada de las contrataciones y de toda la administración del establecimiento de comercio, quien también le indicó que debía cumplir el horario correspondiente, también debía abrir y cerrar la tienda, pagar todos los servicios, el arriendo y administrar la misma.

2.2. Dentro de sus funciones a desempeñar estaba la de surtir productos, preparar fragancias, atención al cliente, pagos de servicios públicos, arriendo, hacer el aseo en la tienda, recibir pedidos y los fines de semana estaba a cargo de una persona que también trabajaba en el establecimiento de comercio Acqua Perfumería y Accesorios de propiedad de la sociedad Radamol S.A.S.

2.3. Durante la vigencia del contrato de trabajo cumplía el horario de 10:30 am a 8:30 pm, de domingo a domingo, sin descanso durante la semana, conforme lo

indicado por la señora Mónica Rodríguez, además, la mayoría de instrucciones y comunicaciones con sus superiores fueron a través de vía WhatsApp.

2.4. Su salario diario corresponde el valor de $40.000, sin afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud.

2.5. El 3 de junio se enteró que estaba en estado de embarazo, situación que le informó a sus jefes inmediatos, en respuesta a ello, le indicaron que *"…no podría formalizar mi contrato de laboral porque supuestamente yo estaba prestando mis servicios bajo un proceso de contratación que aún no se había firmado".*

2.6. El 4 de junio de los cursantes, le ordenaron que entregara las llaves y que no volviera al trabajo, *"…que porque en mi estado de embarazo es muy difícil".*

2.7. Al momento de la terminación de su contrato de trabajo tenía 4 semanas y 5 días de gestación. Situación que dio dentro del Estado de Emergencia declarado por el Gobierno Nacional y que amenaza su mínimo vital y el de su familia, toda vez que el salario devengado era su única fuente de ingresos.

2.8. Pese a las medidas de emergencia adoptadas por el Gobierno Nacional su empleadora no acreditó haber acudido a los alivios económicos establecidos en el Decreto 639 del 2020.

3. Pretende a través de esta queja el amparo de las prerrogativas invocadas, y que se le ordene a la accionada lo siguiente:

3.1. Que declare que la terminación del contrato de trabajo es contraria a la Ley Laboral y a los principios mínimos fundamentales consagrados en la Constitución Política de Colombia, y de la estabilidad laboral reforzada de las personas de especial protección por el estado de embarazo de la señora Mabel Dayanne García Castillo.

3.2. Que declare que desde la fecha de la terminación del contrato de trabajo (4 de junio de 2020), la relación laboral no ha sufrido solución de continuidad para todos los efectos salariales, prestacionales y demás acreencias laborales correspondientes.

3.3. Que de manera inmediata realice los trámites administrativos correspondientes para garantizar el pago oportuno del salario de la señora Mabel Dayanne García Castillo, así como las demás prestaciones legales, el pago de aportes al SGSSS, pensión y riesgos profesionales.

4. El **MINISTERIO DE TRABAJO**, en síntesis, indicó que existe improcedencia de la acción constitucional frente a ella, por falta de legitimación por pasiva, debido a que no es ni fue empleadora del accionante (sic), lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral, por lo mismo no existe obligaciones ni derechos recíprocos, lo que da lugar a que haya ausencia, bien sea por acción u omisión de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

Frente a la terminación del contrato de trabajo el artículo 61 del CST establece las causales objetivas de culminación de la relación laboral, que varían de conformidad con el tipo de contrato que se haya celebrado entre el empleador y el trabajador, y las circunstancias o eventualidades terminen la relación existente entre estos. Ahora bien, cuando se efectúa el despido cuando la trabajadora esta en estado de embarazo o periodo de lactancia ha de tener en cuenta lo previsto en el artículo 2 de la Ley 1468 de 2011, y el artículo 240 de CST. Aunado a ello, recuerda que el empleador debe cumplir con lo previsto en el artículo 161 del CST.

Agrega que la acción de tutela es improcedente para el pago de acreencias laborales. Además, y dentro del marco del Estado de Emergencia en la Circular 21 del 17 de marzo de 2020 estableció unas medidas para proteger el trabajo.

5. La sociedad **RADAMOL S.A.S** (representada legalmente por la señora Aida Mónica Rodríguez Colorado) propietaria del establecimiento de comercio ACQUA PERFUMERIA Y ACCESORIOS, contestó lo siguiente:

5.1. Que jamás ha suscrito ningún tipo de contrato de trabajo con la accionante, por el contrario, lo que realmente existió fue un contrato de prestación de servicios.

5.2. La accionante se afilió al régimen subsidiado desde el 10 de marzo de los cursantes, fecha que coincide con los días en los que prestó sus servicios a través de un contrato de prestación de servicios, el cual tendría una corta duración comprendida entre el día 26 de febrero hasta el 16 de marzo (sic).

5.3. El tiempo de vinculación expresado por la demandante no concuerda con la realidad, y mucho menos con las características propias del contrato de trabajo, al haber existido una relación civil en donde brillaba por su ausencia la subordinación pues es dable afirmar que el servicio prestado por la accionante podía ser vigilado y descrito en términos de necesidad, si que por ello, se viera menoscabada *"…la autonomía de la que goza la señora Castillo, al punto de que en los chats se puede extraer el hecho de que si bien no cumplía con su horario, no tuvo ningún tipo de requerimiento disciplinario pese a no cumplir con un requerimiento formal, lo que permite entender, que jamás se le llamó la atención, por lo que, la coacción o subordinación que se desprende de la relación laboral nunca fue ejercida".*

5.4. Contrario a lo argüido por la convocante, el horario en que prestaría su servicio se modificaba según la necesidad, así como los días en que se prestaría el mismo.

5.5. Nunca le canceló salario, si no honorarios por los servicios prestados, y únicamente por los días en lo que le prestó el servicio.

5.6. Para el momento en el que la interesada conoció de su estado de gestación no existía contrato alguno y lo que se estaba haciendo eran negociaciones previas a la celebración del mismo, el cual nunca se dio, debido a la situación actual que a traviesa el País, la cual podría poner en peligro el bebe que está por nacer, *"…lo que permitió que el CONTRATANTE tomará la decisión de no celebrar ningún tipo de contrato, situación que permite evidenciar una vez más la mala fe con la que ha querido vender una historia de horror que jamás existió".*

5.7. Por lo anterior, se opone las pretensiones expuestas en el escrito de tutela, aunado a que el Juez de Tutela no es competente para determinar si la terminación del contrato de trabajo lo fue con justa o injusta causa, o declarar los extremos temporales del contrato de trabajo en cuanto al tema de la ausencia de conexidad y causalidad entre la desvinculación de la señora García Castillo y su estado de embarazo, pues es de resorte exclusivo del Juez Ordinario Laboral.

CONSIDERACIONES

1. Como lo señala la Corte Constitucional *"...el artículo 86 de la Constitución Política diseñó la acción de tutela como un mecanismo con carácter residual y subsidiario. La principal finalidad de esta acción consiste en la protección de los derechos fundamentales ante posibles vulneraciones y/o amenazas "cuando no exista otro medio idóneo de defensa de lo invocado, o cuando existiéndolo, no resulte oportuno o se requiera acudir al amparo como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable"*. Es decir, siempre que exista otro medio judicial que garantice la eficacia de la protección de los derechos de la tutelante, deberá acudirse a estos y no a la acción de tutela. (T-421/2017).

Si bien es cierto la acción de tutela busca la protección de los derechos fundamentales vulnerados o amenazados por la acción u omisión de la autoridad pública, esta también procede contra las acciones u omisiones de los particulares en tres situaciones específicas: i) preste un servicio público, ii) exista una relación que implique subordinación o indefensión, iii) la conducta del particular afecta grave y directamente el interés colectivo.[1]

[1] Así lo tiene más que decantado la Corte Constitucional en varios de sus pronunciamientos cómo son las sentencias T-421/2017, T- 4307/2017, T-117/2018, entre otras.

2. Frente al derecho al trabajo, en sentencia C-593 de 2014 se estableció que la protección constitucional de este derecho, involucra el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del trabajador o del servidor público, no está circunscrita exclusivamente al derecho a acceder a un empleo sino que, por el contrario, es más amplia e incluye, entre otras, la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada. Protección que se establece desde el preámbulo mismo la carta magna como principio fundante junto con la vida, la convivencia, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, del Estado Social de Derecho.

No obstante, reiteradamente se ha precisado que el mecanismo extraordinario de tutela no se abre paso en tratándose de pretensiones relativas a la relación laboral, sea reintegro o conflictos que surjan del contrato laboral, pues en tal evento el ordenamiento establece las acciones judiciales a las que habrá de acudirse, salvo que se configure un perjuicio irremediable que amerite el amparo de manera excepcional, el cual, debe ser demostrado. Dicho perjuicio debe ser: i) inminente, ii) que imponga la adopción de medidas urgentes para conjurarlo, iii) que amenace gravemente un bien jurídico que sea importante en el ordenamiento jurídico, y iv) dada su urgencia y gravedad, imponga la impostergabilidad del amparo a fin de garantizar el restablecimiento del orden social justo en toda su integridad, pues, de lo contrario la tutela se torna improcedente. Sin embargo, *"... Sólo excepcionalmente, empero, esta Corte ha considerado que, el juez de tutela puede no exigir la demostración del perjuicio irremediable cuando el tipo de reclamo que se formula permite razonablemente presumir que existe afectación gravosa de derechos fundamentales y, en esa medida, corresponde es a la entidad demandada desvirtuar la referida presunción"*. (Sentencia T-282 de 2012).

3. En cuanto al mínimo vital ha dicho la Corte Constitucional que este *"constituye la porción de los ingresos del trabajador o pensionado que están destinados a la financiación de sus necesidades básicas, como son la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional".* Remuneración generada del contrato de trabajo en razón de la contraprestación de un servicio (artículo 127 del CST).

4. Relativo a la estabilidad laboral reforzada de mujer embarazada la Corte Constitucional en sentencia SU 075 de 2018, 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. (…) 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.

25. 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; (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.

26. Sobre el particular, cabe resaltar que la Corte Constitucional ha establecido que la protección a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres se concreta, en principio, mediante el reintegro o la renovación del contrato de trabajo (según el caso). No obstante, también ha señalado que la salvaguarda de la alternativa laboral de las mujeres gestantes y lactantes también se protege "desde la óptica de la garantía de los medios económicos necesarios para afrontar tanto el embarazo como la manutención del(a) recién nacido(a)".

También estudió las modalidades de contratación y causales jurídicas de desvinculación de las trabajadoras en estado de embarazo, en los siguientes términos:

"*En relación* ***con el contrato de prestación de servicios****, de conformidad con la Sentencia SU-070 de 2013 el juez debe analizar las circunstancias que rodean el caso para determinar si bajo dicha figura contractual se encubre la existencia de una auténtica relación laboral. Para tal efecto, el juez constitucional se encuentra facultado para verificar la estructuración material de los elementos fundamentales de la relación de trabajo.*

Por consiguiente, en el supuesto en que la trabajadora gestante o lactante haya estado vinculada mediante un contrato de prestación de servicios y logre demostrar la existencia de un contrato realidad, se deberán aplicar las reglas propuestas para los contratos a término fijo, toda vez que, "dentro las características del contrato de prestación de servicios, según lo ha entendido esta Corporación, se encuentran que se trata de un contrato temporal, cuya duración es por un tiempo limitado, que es además el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido" (resalta el Despacho).

Por su parte, en la sentencia SU-070 de 2013, determinó que: "*Deberá verificarse la estructuración material de los elementos fundamentales de un contrato de trabajo,* ***"independientemente de la vinculación o denominación que el empleador adopte para el tipo de contrato que suscriba con el trabajador".*** *Así, la jurisprudencia de la Corte ha reconocido que los elementos que configuran la existencia de un contrato de trabajo, son (i) el salario, (ii) la continua subordinación o dependencia y (iii) la prestación personal del servicio. Por lo tanto, si el juez de tutela concluye la concurrencia de estos tres elementos en una vinculación mediante contrato de prestación de servicios de una trabajadora gestante o lactante, podrá concluirse que se está en presencia de un verdadero contrato de trabajo.*

[…]

Con todo, en el supuesto en que la trabajadora gestante o lactante haya estado vinculada mediante un contrato de prestación de servicios y logre demostrarse la existencia de un contrato realidad, la Sala ha dispuesto que se deberán aplicar las reglas propuestas para los contratos a término fijo, en razón a que dentro las característica del contrato de prestación de servicios, según lo ha entendido esta Corporación, se encuentran que se trata de un contrato temporal, cuya duración es por un tiempo limitado, que es además el indispensable para ejecutar el objeto contractual convenido". – Subrayado fuera del texto-.

EN EL CASO CONCRETO

La accionante invoca la protección de sus derechos fundamentales que consideran están siendo vulnerados por la conducta de su empleadora la sociedad Radamol S.A.S (representada legalmente por la señora Aida Mónica Rodríguez Colorado) propietaria del establecimiento de comercio Acqua Perfumería y Accesorios, al declarar la terminación de su contrato laboral estando en estado de embarazo.

Ahora bien, aquí es claro que la señora señora Mabel Dayanne García Castillo tiene una relación de subordinación o dependencia con la entidad accionada, dado el vínculo laboral que se dio con ella, circunstancia esta que habilita a la interesada para invocar la protección tutelar contra esta entidad particular.

Como se indicó en líneas precedentes, pese a que la tutelante cuente con otro mecanismo para obtener el amparo de sus derechos, y debatir las circunstancias de su desvinculación laboral con la entidad accionada, como lo es ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral con ocasión al levantamiento de la suspensión de términos judiciales a partir del día de hoy (1 de julio) de acuerdo a lo previsto en el numeral 1 del Acuerdo PCSJA20-11581 proferido por el Consejo Superior de la Judicatura (Presidencia) dentro del marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica declarado por el Gobierno Nacional para todo el territorio nacional,[2]la misma doctrina constitucional ha establecido que este trámite preferente se abre paso ante un perjuicio irremediable,[3] y el titular de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados es un sujeto de especial protección constitucional,[4] luego ante el tipo de reclamo que se formula permite razonablemente presumir que existe afectación gravosa de derechos fundamentales y, en esa medida, le corresponde es a la entidad demandada desvirtuar la referida presunción.

En la situación que se presenta, se tiene que, si bien la tutelante indica que tuvo un contrato verbal[5] con la entidad demandada, ésta señaló que la relación surgida entre ambas *"…versó sobre un contrato de prestación de servicios desde el día 26 de febrero hasta el día 16 de marzo de 2020, fecha de finalización que coincide con la finalización de los chat entre la aquí demandada y la demandante"*, sin embargo es del caso analizar el asunto desde la óptica de las reglas establecidas por la Corte Constitucional y determinar si hubo o no la configuración de contrato laboral teniendo en cuenta la manifestación de la sociedad convocada en cuanto la modalidad de contratación, y así verificar las consecuencias del despido o desvinculación de la encartada quien se encuentra en estado gestación.

En ese sentido, ha de recordarse que uno de los elementos del contrato de trabajo, es el salario, el cual constituye toda remuneración en dinero o en especie que recibe un trabajador como contraprestación al servicio prestado (artículo 127 CST). Para el caso particular, la accionante recibía la suma de $40.000 pesos por concepto de "salario diario" (hecho 10), sin embargo, esta remuneración bien podría ser tenida como salario, pero siendo la remuneración un elemento común a toda clase de

[2] Decreto 417 del 17 de marzo y Decreto 637 del 8 de mayo ambos de 2020

[3] Sentencia T-036 de 2017

[4] Sentencia T-177 de 2011

[5] ARTICULO 38 del CST CONTRATO VERBAL. <Artículo modificado por el artículo 1o. del Decreto 617 de 1954. El nuevo texto es el siguiente:> Cuando el contrato sea verbal, el {empleador} y el trabajador deben ponerse de acuerdo, al menos acerca de los siguientes puntos: 1. La índole del trabajo y el sitio en donde ha de realizarse; 2. La cuantía y forma de la remuneración, ya sea por unidad de tiempo, por obra ejecutada, por tarea, a destajo u otra cualquiera, y los períodos que regulen su pago; 3. La duración del contrato.

contrato, lo que diferencia del salario a la remuneración es la subordinación (elemento esencial del contrato de trabajo).

La subordinación es la *"…que faculta al empleador para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato".*[6]

Según lo dicho, el Despacho observa que este elemento se encuentra probado, ya de las pruebas aportadas al plenario la tutelante debía cumplir un horario de 10:30 am a 8:30 pm de domingo a domingo (hecho 7), como se lo indicó su jefe inmediata a través de las conversaciones cruzadas vía WhatsApp al indicarle que *"…26/2/20 7:07 p. m. - Jefe Mónica: La tienda se abre a las 10:30 (…) 26/2/20 7:07 p. m. - Jefe Mónica: Y se cierra 8:30",* por lo que no puede concluirse, como lo afirma la sociedad demandada que aquella no cumplía horario o que podía disponer libremente de su tiempo, además, le señalaron que *"…1/3/20 10:53 a. m. - Jefe Mónica: Dayana el tema de apertura* ***y cumplir horario en tienda es miy (sic) importante****".* (Resalta el Despacho).

Aunado a ello, se evidencia que aquel se cumplía de domingo a domingo, sin descanso alguno como lo indica la demandante en el hecho 7, y se corrobora en las mencionadas conversaciones, cuyo tenor se transcribe: *"2/3/20 5:33 p. m. - dayis: Jefe. Una pregunta 2/3/20 5:33 p. m. - Jefe Mónica: Cuéntame, 2/3/20 5:34 p. m. - dayis: Yo descansaría el 14 ?, 2/3/20 5:35 p. m. - Jefe Mónica: Lps dias marcados en rojo, 2/3/20 5:36 p. m. - dayis: Ashh oye y no podría descansar el domingo lo necesito urgente. Solo si se puede, 2/3/20 5:57 p. m. - Jefe Mónica: No Dayana 2/3/20 6:03 p. m. - dayis: Vale gracia".*

Adicionalmente, de la mencionada conversación se puede concluir que la señora Mabel Dayanne García Castillo recibía ordenes en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, pues su jefe inmediata en diferentes fechas le señaló: *"…4/3/20 8:53 p. m. - Jefe Mónica: Hay que subir la vebta (sic) esta super baja" (…) 7/3/20 10:25 a. m. - Jefe Mónica: Favor ponla hacer a ella el tema de entregar volantes con tiras de aroma a ka gente (…) 7/3/20 10:26 a. m. - Jefe Mónica: Ponla por favor hacer la misma tarea que tu hiciste hace 8 dias ya que nos funcionó muy bien (…) 7/3/20 10:27 a. m. - Jefe Mónica: Ya que este fin de semana debemos vender en esa tienda como minimo 1.400.000 entre los 2 dias (…) 7/3/20 10:30 a. m. - Jefe Mónica: El aseo de tienda debe quedar en la noche"*, manifiestos que tienen la fuerza para determinar la dependencia y subordinación de la peticionaria respecto sociedad Radamol S.A.S (representada legalmente por la

[6] Corte Suprema de Justicia – Sala de Casación Laboral SL13020-2017, Radicación N. 48531Acta 29 Bogotá, D. C., dieciséis (16) de agosto de dos mil diecisiete (2017).

señora Aida Mónica Rodríguez Colorado) propietaria del establecimiento de comercio Acqua Perfumería y Accesorios.

Frente a la prestación personal del servicio (artículo 23, numeral 1, literal a) del CST) esta se tiene configurada en el sentido que la convocante era quien debía realizar el trabajo para el que fue contratada.

En ese orden de ideas, y al advertirse una relación de índole laboral entre las partes, la cual abre paso a la protección según las reglas propuestas en la jurisprudencia constitucional para los contratos a término fijo, la misma se determinará en cuanto al conocimiento de la empleadora respecto del estado de gravidez de la actora.

En efecto, y contrario a lo manifestado por la sociedad acusada, el conocimiento del estado de gravidez de la señora Mabel Dayanne García se dio dentro del lapso en el cual se encontraba ejecutando su labor, pues se desvirtúa que la relación se terminó el 16 de marzo, con las conversaciones que se transcribieron anteriormente y que se enmarcan desde el 26 de febrero hogaño hasta el 4 de junio de los cursantes, tan es así que, que la convocante, el mismo día **3 de junio** hogaño, al corroborar su estado de embarazo mediante una ecografía que se realizó, le dijo a su feje inmediata que estaba embarazada, y tenía 4.5 semanas, frente a lo cual le contestaron que *"…3/6/20 8:50 a. m. - Jefe Mary: Cuanto tienes no tú.porq no me habías dicho nada , exponiendote con tu bb en la calla (…) 3/6/20 8:50 a. m. - Jefe Mary: Calle* (…) 3/6/20 8:51 a. m. - dayis: yo tenía la sospecha hasta hoy confirme con una eco (…) 3/6/20 8:51 a. m. - Jefe Mary: **Me toca informar**".*

Además, el mismo día le indicaron que *"…3/6/20 7:14 p. m. - Jefe Mary: Hola Dayanna por fa mañana debes estar en tienda a las 10 AM para q hagas inventario de todo y le entregues por fa a Yuri"*, adicional a ello, frente a la pregunta efectuada por la tutelante en cuanto que hasta el día de hoy (4 de junio de 2020) trabajaba con ellos, le contestaron: *"…4/6/20 8:41 a. m. - Jefe Mónica: Pues el tema es wue embarazada no puedes iniciar a laborar con nosotros 4/6/20 8:41 a. m. - dayis: mmm ok 4/6/20 8:41 a. m. - Jefe Mónica: Para firmar contrato esa sería creo una limitante".*

Hechos que generan una protección integral a favor de la tutelante, de acuerdo a los parámetros establecidos por la doctrina constitucional, ya que para la fecha de la terminación laboral (3 de junio de 2020) la empleadora tenía conocimiento del estado de gravidez de la trabajadora, frente a lo cual decidió despedirla.

Por lo expuesto, se ordenará al representante legal o quien haga sus veces de la sociedad Radamol S.A.S (representada legalmente por la señora Aida Mónica Rodríguez Colorado) propietaria del establecimiento de comercio Acqua Perfumería y Accesorios que el término de 48 horas siguientes a la notificación de esta

providencia, reintegre a la señora Mabel Dayanne García Castillo a su lugar de trabajo en iguales condiciones y pague a la accionante: (i) la totalidad de los salarios y prestaciones sociales derivadas del contrato de trabajo dejados de percibir desde la fecha del despido y (ii) la indemnización por despido sin autorización de la oficina del trabajo prevista en el numeral tercero del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO CINCUENTA Y SIETE CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley;

RESUELVE

PRIMERO: CONCEDER el amparo deprecado por señora Mabel Dayanne García Castillo dentro de la acción de tutela de la referencia, conforme los planteamientos expuestos en la parte motiva.

SEGUNDO: ORDENAR al representante legal de la sociedad **RADAMOL S.A.S** propietaria del establecimiento de comercio ACQUA PERFUMERÍA Y ACCESORIOS o quien haga sus veces, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contados a partir de la notificación de esta providencia, reintegre a la señora Mabel Dayanne García Castillo a su lugar de trabajo en iguales condiciones y pague a la accionante: i) la totalidad de los salarios y prestaciones sociales derivadas del contrato de trabajo dejados de percibir desde la fecha del despido y ii) la indemnización por despido sin autorización de la oficina del trabajo prevista en el numeral tercero del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo.

TERCERO: COMUNICAR a las partes y a la entidad vinculada la presente decisión por el medio más expedito.

CUARTO: REMITIR en su oportunidad el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, si esta decisión no es impugnada.

NOTIFÍQUESE,

MARLENNE ARANDA CASTIILO
JUEZ

Firmado Por:

MARLENE ARANDA CASTILLO
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 057 CIVIL 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:
610676419c8b17fef226e49d1b5b1fcc7bad7776e1ea2a6c79702bed43afa2df
Documento generado en 01/07/2020 03:55:03 PM