

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO CUARENTA Y CINCO CIVIL DEL CIRCUITO DE
BOGOTÁ D.C.

j45cctobt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Bogotá D.C., doce (12) de mayo de dos mil veintidós (2022)

Referencia: ACCIÓN DE TUTELA No. 2022-0214

Accionante: LEYDI ROCÍO LIMAS RODRÍGUEZ

Accionadas: MISIÓN TEMPORAL LTDA. Y
ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES.

Surtido el trámite pertinente, procede el despacho a resolver la acción constitucional de la referencia, previo estudio de los siguientes,

ANTECEDENTES

1. Leydi Rocío Limas Rodríguez incoó la presenta acción de tutela en contra de Misión Temporal Ltda. y Colpensiones, al encontrar vulnerados sus derechos fundamentales al Trabajo, mínimo vital, estabilidad laboral reforzada, igualdad y derecho a la no discriminación.

1.1. En lo medular la gestora afirma que ingresó a trabajar el 1º de marzo de 2021, bajo contrato de obra o labor con la empresa Misión Temporal Ltda., desempeñando el cargo en misión de analista IV en la Administradora Colombiana de Pensiones.

1.2. Que el 27 de enero de la presente vigencia se renovó el contrato bajo las mismas condiciones; sin embargo, el 28 de febrero, por comunicación escrita fue notificada por parte de su empleadora de la terminación del contrato laboral y la necesidad de presentarse a realizar exámenes de egreso dentro de los cinco días siguientes.

1.3. El 3 de marzo de la anualidad, relata que recibió correo electrónico por parte de la señora Daniela Alejandra Escalante con el asunto “proceso de selección analista IV”, donde le fue compartido los documentos y formatos para su diligenciamiento con miras a renovar su contrato laboral, los cuales fueron tramitados y enviados ese mismo día; de ahí que fuera convocada el 30 de marzo por la empresa Misión Temporal Ltda. para legalizar la firma del contrato y continuar prestando sus servicios a Colpensiones.

Destaca que en las oficinas de esa compañía y luego de haber realizado los trámites y exámenes de ingreso le informaron que su contrato no podría ser renovado, teniendo en cuenta la valoración de “no apto para el cargo”, sin darle más información.

1.4. Ante la incertidumbre, manifiesta que no sólo pidió vía correo electrónico la entrega de sus exámenes de laboratorio para verificar la situación de salud que impidió la renovación de su contrato, siendo infructuosa tal petición y, además, se practicó una prueba de embarazo el mismo 30 de marzo ante la incertidumbre, arrojando como resultado “positivo”.

1.5. Informa que en ecografía realizada en IDIME se refleja que para la fecha de su práctica contaba con seis (6) semanas y un (1) día de gestación.

1.6. De igual manera exteriorizó que el 5 de abril de 2022, elevó derecho de petición ante Misión Temporal Ltda. donde relató de manera pormenorizada el caso, y solicitó expedir y hacer entrega de certificación laboral, copia de documentos; indicar cuales son los requisitos que debe cumplir la vacante analista IV; como se adelantó el proceso de selección; los parámetros y políticas para la contratación de la vacante; en que consiste el examen de ingreso y los criterios para obtener un resultado satisfactorio o no satisfactorio; indicar los motivos por los cuales no obtuvo un resultado satisfactorio; y se indicara como estuvo conformada la lista de las personas postuladas al cargo.

1.8. Aseveró así que para la terminación del contrato laboral se encontraba en estado de embarazo y, de manera arbitraria, su empleador decidió no renovar su contrato, especialmente si no existía otra circunstancia más que su estado de gravidez para interrumpir el proceso de contratación, ya que fue la accionada quien la contactó para que continuara desempeñando funciones en Colpensiones.

1.9. Destacó que a la finalización de contrato no se practicó exámenes de egreso, dado que tres días después la temporal le envió comunicación para renovar su contrato; se afecta gravemente la economía de su hogar y su vínculo familiar al ser desvinculada en estado de gestación, como también se imposibilita acudir al servicio médico al no contar con vinculación al sistema de seguridad social y la no renovación constituye un acto discriminatorio.

2. Concretamente pidió la protección de las garantías exoradas; la ineficiencia de la terminación del contrato laboral el 28 de febrero de 2022; ordenar que en el término de 48 horas se le reintegre al cargo que venía desempeñando sin solución de continuidad, bajo las mismas condiciones laborales y el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir desde esa fecha, hasta cuando se haga efectivo el reintegro.

TRÁMITE ADELANTADO

En principio, el presente trámite fue asignado el 28 de abril de la presente vigencia, al Juzgado 37 Civil Municipal de Bogotá, quien repelió su conocimiento en razón a la competencia, siendo repartido y admitido por este estrado judicial el 3 de mayo de 2022.

En la aludida providencia se ordenando oficial a Misión Temporal Ltda. y a la Administradora Colombiana de Pensiones – Colpensiones para que en el término de dos (2) días ejercieran su derecho de defensa y remitieran copia de la documentación que guardara relación con la petición, acompañando un informe detallado sobre los hechos aquí ventilados.

DE LA CONTESTACIÓN DE LAS ACCIONADAS

MISIÓN TEMPORAL LTDA.

El representante Judicial de esa entidad a la vuelta de referirse a los hechos de la queja se opuso a la prosperidad de las pretensiones, dado que en ningún momento esa compañía atentó contra leyes y normas constitucionales, sumado a que las pretensiones de la señora Leidy Limas Rodríguez no tenían asidero, ya que dentro de la relación laboral no se tuvo conocimiento de su estado de gravidez.

Recalcó que la desvinculación de la gestora obedeció a una causa legal y objetiva como fue la culminación de la obra o labor contratada y, conforme a la sentencia de unificación 075 de 2018 era necesaria la existencia de un vínculo laboral de cara a proclamarse la estabilidad laboral, de ahí que devenga improcedente las aspiraciones de la parte actora.

De otra parte señaló que esa compañía no conocía del estado de gravidez de la extrabajadora y no se encontraba en la obligación de cancelar los aportes al sistema de Seguridad Social en Salud.

Asimismo, enfatizó en la inexistencia de un perjuicio irremediable y de un nexo causal entre la terminación de la relación laboral y el estado de gestación de la accionante.

ADMINISTRADORA COLOMBIANA DE PENSIONES – COLPENSIONES

La citada entidad en lo fundamental reveló que atendiendo reiterados fallos de la Corte Constitucional ha tenido que optar por la contratación de trabajadores en misión, a través de empresas de servicios temporales legalmente constituidas y, en tal sentido, por Convocatoria Pública No. CP 1 de 2022 arrojó como resultado la suscripción del contrato No. 004 con la empresa Misión Temporal Ltda, empleadora de la accionante, vinculo comercial que tiene como fin el suministro de trabajadores en el número, con las calidades y los requerimientos específicos exigidos, para apoyar la

atención de la demanda del servicio que impone el incremento de la producción, apoyar la implementación de proyectos especiales y desarrollar labores ocasionales, accidentales o transitorias, reemplazar personal en vacaciones, en licencia por solicitud propia, incapacidad por enfermedad, licencia de maternidad, u otras situaciones en jornada de tiempo completo, por turnos de ser necesario y de manera exclusiva, en las dependencias de esa entidad.

En este sentido, aclaró que la empresa Misión Temporal Ltda. contrató los servicios personales como trabajadora en misión de la señora Leydi Rocío Limas Rodríguez en los términos de la Ley 50 de 1990 y esa empresa, conforme a los argumentos traídos a juicio, era el abocado a soportar la pretensiones de la tutela.

A su turno informó que Colpensiones ha actuado de buena fe; no ha vulnerado o transgredido garantía alguna; las pretensiones son contrarias al objetivo de los trámites constitucionales; no es posible la aplicación de normas laborales como el artículo 239 del CST, toda vez que no es parte de la contratación laboral, ni ostentaba la calidad de empleador de la accionante y por el contrario existe una falta de legitimación en la causa.

CONSIDERACIONES

1. En principio, debe decirse que la acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política, como un mecanismo para la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas naturales o jurídicas, cuando estos resulten vulnerados por la acción u omisión de las autoridades y, excepcionalmente, por los particulares, siempre que no se cuente con otro mecanismo judicial para su salvaguarda.

1.1. Como la acción objeto de pronunciamiento puede ser formulada por cualquier persona que crea vulnerados sus derechos inalienables, como precisamente ocurre con la señora Leydi Rocío Limas Rodríguez, resulta acreditada la legitimación en la causa por activa.

1.2. Ahora bien, se encuentra legitimada en la causa por pasiva toda autoridad y extraordinariamente particulares, siempre que presten un servicio público y su proceder afecte gravemente garantías de primer orden o intereses colectivos, o el peticionario se encuentre en condición de subordinación o indefensión.

En el caso de la referencia, se vislumbra tal legitimación en cabeza de Misión Temporal Ltda. y Colpensiones, puesto que respecto de la primera se aduce un vínculo laboral previo en virtud del cual surgió la lesión de derechos, al paso que la segunda forma parte del Sistema General de Seguridad Social, además que de ambas se afirma vulneraron los derechos al mínimo vital, estabilidad laboral reforzada, igualdad y derecho a la no discriminación, luego de no renovársele el contrato laboral a la señora Leydi Rocío Limas Rodríguez con la primera de la entidades citadas.

1.3. Frente al principio de inmediatez, por el cual ha de entenderse que el medio de amparo debe ser interpuesto dentro de un término razonable contado a partir de la presunta violación, ha de tenerse por superado, toda vez que el ejercicio de la acción de tutela resulta razonable, comoquiera que la presunta violación o amenaza de los derechos *iusfundamentales* datan del mes de marzo del presente año.

Lo anterior, sin perder de vista que la activante es sujeto de especial protección constitucional, al ser mujer gestante.

1.4. Ahora bien, respecto a la subsidiariedad, igualmente ha de tenerse por satisfecho tal requisito, pues aunque la actora cuenta con vías alternativas para las reclamaciones laborales que aquí arguye, lo cierto es que su situación de gestante que implica la protección de derechos fundamentales suyos y del nacidurus, así como la apremiante situación expuesta de carecer de recursos económicos en virtud de la inexistencia actual de vínculo laboral, son factores determinantes para evidenciar el perjuicio irremediables de los derechos de ambos, lo que se constituye en salvedad a la regla general de subsidiariedad que, entonces, se encuentra superado, por lo que se entra a desatar la controversia de fondo.

2. Así las cosas, corresponde determinar si el actuar de las entidades accionadas ha violado las garantías fundamentales exoradas, para lo cual debe indicarse que la Ley laboral, en consonancia a los postulados constitucionales¹ que tienden a la protección del núcleo fundamental de la sociedad –la familia-², ha establecido medidas especiales frente a la mujer gestante³, ordenado, entre otras garantías, el fuero a la maternidad, la asistencia y acceso al sistema sanitario, durante y después del parto.

2.1. No es para menos, ya que la naturaleza y alcance del derecho a la estabilidad laboral reforzada, encuentra su fundamento en aquellos casos donde un sujeto de especial protección constitucional requiere de la intervención solida del Estado para garantizar la efectividad de sus prerrogativas inalienables, toda vez que, de una u otra manera, se ven vulneradas o se encuentran en un estado de indefensión, discriminación y/o marginación.

2.2. Como lo ha sostenido la doctrina especializada⁴, la estabilidad laboral tiene una doble finalidad. Por una parte, permite refrendar el medio para el sustento vital y, por otra, garantizar la trascendencia del individuo en la sociedad, toda vez que en algunas situaciones resulta insuficiente el mero pago de la compensación por despido injustificado; de ahí que la Corte Constitucional, siguiendo esa línea, encuentre que la estabilidad en el trabajo es una “garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido”⁵.

2.3. Igualmente, con los modelos de protección a las mujeres en gravidez se busca refrendar el derecho a la igualdad consagrado en el artículo 13 de la Constitución Nacional, ya que estas se han visto marginalizadas y situadas en un estado de debilidad, lo cual, acorde al canon 53 del mismo texto legal, debe reivindicárseles.

1 Art. 53 de la Constitución Nacional.

2 Art. 42 de la Constitución Nacional.

3 Art. 43 ibidem.

4 GOYES MORENO, Isabel e HIDALGO OVIEDO, Mónica. ¿Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia? En: Revista Entramado. Julio-diciembre, 2012. vol. 8 no. 2. p. 168.

5 Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-638 de 2016.

2.5. Desde el plano jurisprudencial, en recta aplicación del aludido canon, se instituyó la protección a la maternidad con miras a erradicar prácticas arraigadas en el entorno laboral que hacían diferenciado e incluso discriminatorio, como ya se advirtió, el trato de las mujeres gestantes o lactantes, entre las que destacan la terminación de sus contratos, el despido o la falta de renovación del vínculo laboral.

2.4. En tal sentido, en el caso de la señora Leydi Rocío Limas Rodríguez se debe partir de la redacción del artículo 43 de la Constitución Nacional, norma que enseña que la mujer en las condiciones prenotadas gozará de especial protección por parte del Estado, al igual que una debida asistencia.

Además, recibirá de este un subsidio alimentario si para la fecha de la concepción estuviere en condición cesante, protección que en simetría predica el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Declaración Universal de Derechos Humanos cuando que en sus cánones 10 y 25, respectivamente, erigen la necesidad de instituir mecanismos protección de las madres gestantes y lactantes.

2.6. No menos importante, también desde la Carta Fundamental se establece la protección del que esta por nacer y el neonato, ya que la primera infancia goza de iguales y preferentes garantías, atediando que se encuentra en situación de vulnerabilidad.

“De conformidad con nuestra Carta Política los derechos de los niños prevalecen sobre los de los demás (Art. 44, par. 3°, Superior), contenido normativo que incluye a los niños y niñas en un lugar primordial en el que deben ser especialmente protegidos, dada su particular vulnerabilidad al ser sujetos que empiezan la vida, que se encuentran en situación de indefensión y que requieren de especial atención por parte de la familia, la sociedad y el Estado y sin cuya asistencia no podrían alcanzar el pleno y armonioso desarrollo de su personalidad. En este sentido, el actual Código de la Infancia y la Adolescencia señala que se debe ‘garantizar a los niños, a las niñas y a los adolescentes su pleno y armonioso desarrollo para que crezcan en el seno de la familia y de la comunidad, en un ambiente de felicidad, amor y comprensión’ donde ‘prevalecerá el reconocimiento a la igualdad y la dignidad humana, sin discriminación alguna’. En ese orden, el principio del interés superior del niño, es un criterio ‘orientador de la interpretación y aplicación de las normas de protección de la infancia que hacen parte del bloque de constitucionalidad y del

Código de la Infancia y la Adolescencia’, además de ser un desarrollo de los presupuestos del Estado Social de Derecho y del principio de solidaridad”.

2.7. Ahora, la Corte Constitucional, frente al tema del fuero a la maternidad, en sentencia SU 075 de 2018 señaló 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 constitucionales.

(i) **El derecho de las mujeres a recibir una especial protección durante la maternidad**, 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 desamparo. 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*.

(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 oportunidades. El fin de la salvaguarda en este caso **es impedir la discriminación que, a raíz del embarazo, pueda sufrir la mujer, específicamente la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión de esa condición o de la lactancia**. De este modo, el fuero de maternidad encuentra también su sustento en la cláusula general de igualdad de la Constitución 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.

Huelga memorar que 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

(PIDESC, artículo 26), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) (artículos 20 y 24), el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC) (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) (artículo 11).

Así mismo, los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que son un referente especialmente relevante en materia de igualdad y no discriminación de las mujeres en el empleo.

(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 lo ha reiterado este Tribunal. 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.

De este modo, la protección de la mujer durante el embarazo también responde al valor que la Constitución le confiere a la vida en gestación, para lo cual contempla una protección específica y diferenciable de aquella, que se otorga al derecho a la vida. Con todo, no puede perderse de vista que, como fue establecido en la Sentencia C-355 de 2006 , *‘a pesar de su relevancia constitucional la vida no tiene el carácter de un valor o de un derecho de carácter absoluto y debe ser ponderada con los otros valores, principios y derechos constitucionales’*.

Así mismo, la **Sentencia SU-070 de 2013** señaló que ‘la protección especial de la mujer en estado de gravidez deriva de los preceptos constitucionales que califican a la vida como un valor fundante del ordenamiento constitucional, especialmente el Preámbulo y los artículos 11 y 44 de la Carta Política. La vida, como se ha señalado en reiterada jurisprudencia de esta Corporación, es un bien jurídico de máxima relevancia. Por ello la mujer en estado de embarazo es también protegida

en forma preferencial por el ordenamiento como gestadora de la vida que es’.

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 independiente. En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha afirmado que la protección reforzada de la mujer embarazada estaría incompleta si no abarcara también **la protección de la maternidad**, es decir, a la mujer que ya ha culminado el período de gestación y ha dado a luz. En esa medida, dicho mandato guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia.

(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 lactante”.

Entonces, como se logra evidenciar del marco jurisprudencial y legal referenciado, la estabilidad en el empleo de la mujer gestante y en lactancia aflorará desde el misma concepción, *“pues una de las manifestaciones más claras de discriminación sexual ha sido, y sigue siendo, el despido injustificado de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, debido a los eventuales sobre costos o incomodidades que tal fenómeno puede implicar para las empresas”*⁶.

3. Desde ese panorama, es claro que la señora Leydi Rocío Limas Rodríguez, para antes del 28 de febrero de 2022, momento en el cual finiquitó su contrato de obra o labor ya se encontraba en estado de gravidez y, en consecuencia, **el fuero a la maternidad y su derecho a la estabilidad laboral era imperativo**, lo cual se confirmó no solo con las pruebas sanguíneas practicadas para su nueva admisión y proceso de renovación del contrato con miras a cubrir la vacante de analista IV en la Administradora Colombiana de Pensiones; experticas que por cierto se dejaron de arribar al proceso por Misión Temporal Ltda. y, solicitadas puntualmente por la gestora, no le fueron suministradas como salta a la

⁶ Corte Constitucional de Colombia, sentencia C-470 de 1997.

vista de los anexos del libelo inicial y la contestación a la acción de tutela, sino, además, por la ecografía transvaginal que reveló que para el 2 de abril de 2022, la edad gestacional del *nasciturus* era de 6 semanas y un día.

3.1. Basta para arribar a tal conclusión dar estudio a la sentencia unificadora de criterio que la Corte Constitucional emitió el 13 de febrero de 2013, con radicado SU 070, donde detalló que frente a tal prerrogativa -fuero a la maternidad y estabilidad laboral reforzada de la gestante- basta probar **a)** la existencia de una relación laboral o de prestación y, **b)** que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación, tesis que se mantiene en sentencia SU 075 de 2018, y si bien fijó dos criterios adicionales que refieren la necesidad de conocimiento del embarazo por parte del empleador y que la alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada se mantenga, estos no son **“requisito para establecer si existe fuero de maternidad, sino para determinar el grado de protección que debe brindarse”⁷**.

3.2. Desde esa perspectiva es claro que la protección que debe otorgársele a la señora Leidy Rocío Limas Rodríguez debe ser integral, es decir, reintegrándola a su cargo o a uno de superior nivel, pues no solo estaba vigente su contrato, sino también, era posible renovarlo, dado que existían al menos seis cargos de analista IV en Colpensiones, tal y como se desprende de la comunicación No. 2021_1836211 de 11 de febrero de 2022 remitida por esa entidad a Misión Temporal Ltda. e incluso fue convocada por su empleador con ese preciso propósito, interrumpiéndose su proceso de selección sin explicación aparente, ya que ni siquiera en esta sede se justifica dicha circunstancia, pues la señora Limas cumplía con las idoneidades, atendiendo que había desempeñado funciones en el cargo en dos oportunidades anteriores como se extrae de los contratos laborales de 1º de marzo de 2021 y 27 de febrero de 2022.

3.3. Ahora, debe recalcar que el contrato de suministro de trabajadores en misión No. 004 de 2022 celebrado entre Colpensiones y Misión Temporal Ltda., conforme a la cláusula tercera, tiene un término de

⁷ Corte Constitucional de Colombia, sentencia T-583 de 2017.

ejecución hasta el 31 de diciembre de 2022, posibilitando aún más su reintegro una vez finalizada la relación laboral con la tutelante.

TERCERA. PLAZO DE EJECUCIÓN: El plazo de ejecución del presente contrato es a partir de la suscripción del acta de inicio, previa aprobación de la garantía única del contrato y hasta el treinta y uno (31) de diciembre de 2022 o hasta que se agoten los recursos financieros del mismo, lo que primero suceda.

3.4. Dicho lo anterior, subyace el problema del conocimiento por parte del empleador del estado de gravidez de la trabajadora.

Frente al tema, debe indicarse que en un primer momento la Corte estableció que se requería una notificación formal del estado de embarazo como condición indefectible para derivar la protección constitucional, pero para el año 2008 dicha corporación sentó como derrotero que no era necesario tal acto para derivar la protección constitucional, pues “ el aviso o conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador **no debía ser determinante para el reconocimiento de la protección, pues bastaba con verificar que el embarazo hubiese iniciado en vigencia de la alternativa laboral**”⁸, ergo de ahí que no sean de recibo las manifestaciones de Misión Temporal Ltda. para justificar su proceder, ya que con independencia de si se le notificó o no del estado de gravidez de la señora Limas, lo indefectible es que contaba con fuero y requiere medidas urgentes para refrendar su derecho a la estabilidad laboral en su condición de madre gestante.

4. Colofón de lo anterior, se ordena a la sociedad Misión Temporal Ltda. en su condición de empleador y la Administradora Colombia de Pensiones -Colpensiones- como empresa usuaria, de manera solidaria, reintegren a la señora Leydi Rocío Limas Rodríguez si así lo desea esta, en el cargo de analista IV, donde ejerza funciones de igual o superior categoría a las que venía desempeñando antes de su desvinculación.

Igualmente que sufraguen la totalidad de los salarios y prestaciones sociales derivadas del contrato de trabajo dejados de percibir por la accionante desde el mes de marzo de 2022 a la fecha.

⁸ Corte Constitucional de Colombia, sentencia T- 095 de 2008.

Por lo expuesto el **JUZGADO CUARENTA Y CINCO CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

III. RESUELVE:

PRIMERO: AMPARAR los derechos fundamentales al Trabajo, mínimo vital, estabilidad laboral reforzada, igualdad, derecho a la no discriminación y a la protección del nasciturus de la señora Leydi Rocío Limas Rodríguez.

SEGUNDO: ORDENAR a la sociedad Misión Temporal Ltda. en su condición de empleador y la Administradora Colombiana de Pensiones como empresa usuaria, que dentro del término improrrogable de cuarenta y ocho horas (48) contados a partir de la notificación del presente fallo, de manera solidaria, reintegren a la señora Leydi Rocío Limas Rodríguez si así lo desea esta, en el cargo de analista IV, donde ejerza funciones de igual o superior categoría a las que venía desempeñando antes de su desvinculación. Igualmente que sufraguen la totalidad de los salarios y prestaciones sociales derivadas del contrato de trabajo dejados de percibir por la accionante desde el mes de marzo de 2022 a la fecha.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión por el medio más expedito a las partes y al Juez Constitucional de primera instancia. Déjese la constancia de rigor.

CUARTO: ENVIAR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, una vez se restablezca la normalidad institucional para estos trámites. Déjense las constancias pertinentes.

NOTIFÍQUESE


GLORIA CECILIA RAMOS MURCIA
Jueza

Mo.