



República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público
JUZGADO ONCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD
Medellín, doce (12) de agosto de dos mil veinte (2020)

Proceso:	Acción de Tutela
Accionante:	Maria Eugenia Cardona Diaz
Accionado:	Makipollo S.A.S
Radicado:	05001 40 03 011 2020-00464-00
Instancia:	Primera
Providencia:	Sentencia Tutela No. 183 de 2020
Decisión:	Concede Amparo Constitucional, como MECANISMO TRANSITORIO
Tema:	Todo trabajador tiene derecho a no ser despedido abruptamente, y cuando se encuentra condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo, o en estado de embarazo, dicha estabilidad laboral adquiere el carácter de reforzada, y por ende, no ser despedido mientras no medie una de las causales que la ley ha contemplado como justa causa de despido y bajo la autorización del Ministerio de la Protección Social.

Dentro de la oportunidad consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política, se decide la **ACCIÓN DE TUTELA** promovida por la señora **MARIA EUGENIA CARDONA DIAZ**, en contra de **MAKIPOLLO S.A.S.**, para la protección de sus derechos constitucionales fundamentales a la salud, seguridad social, el trabajo, igualdad en conexidad con la dignidad humana, mínimo vital, estabilidad laboral reforzada, a la maternidad.

ANTECEDENTES:

1. Fundamentos Fácticos.

Manifestó la accionante, que desde el 23 de junio de 2020, había celebrado un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año con la empresa MAKI POLLO S.A.S.

Indicó que al momento del ingreso se le realizaron exámenes de frotis de uñas y coprológica los cuales se practicaron sin ninguna novedad.

Relató que durante las primeras semanas de labor, realizó sus actividades cumpliendo a cabalidad los horarios sin contratiempos, reparos o llamados de atención alguno. Expresó que el día 6 de julio de 2020, se sintió indispuesta por lo que acudió a cita médica al instituto Neurológico de Antioquia, donde luego de practicarle varios exámenes le informaron que se encontraba en estado de embarazo, y le prescribieron una incapacidad de dos días.

Afirma que, de inmediato procedió a informar la novedad a su empleador vía whatsapp, a lo cual le informaron que una vez culminada la incapacidad se presentara a la empresa e hiciera entrega de los uniformes de dotación.

Acudió a la empresa una vez culminada la incapacidad, y le entregaron la carta de terminación de contrato lo cual la tomó por sorpresa ya que apenas llevaba una semana trabajando y no le habían realizado llamados de atención ni seguimiento a sus labores por lo que deduce que su despido se debió al embarazo.

Resalta que, es madre cabeza de familia y su empleo es la única fuente de ingreso para cubrir sus necesidades básicas como alimento y vivienda, además de las de sus hijas y del hijo que está por nacer.

Por último, manifestó que el despido fue realizado sin apego a lo preceptuado en el Código Sustantivo del Trabajo, ya que no existe prueba de la justa causa, ni de la autorización por parte del ministerio del trabajo. Como prueba de lo anterior, adunó copia de la cedula de ciudadanía, historia clínica y contrato de trabajo.

2. Petición.

Con fundamento en los hechos narrados, solicitó la tutelante, que se le concediera a su favor el amparo de sus derechos fundamentales y los del que está por nacer, ordenándole a la empresa MAKI POLLO S.A.S., su reintegro al cargo; asimismo, la afiliación al sistema general de la seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales, así como el pago de las prestaciones sociales y económicas que se dejaron de pagar durante el tiempo del despido.

3. De la contradicción.

La empresa accionada fue notificada del auto admisorio proferido el 4 de agosto de los corrientes, remitido vía E-mail quien se pronunció a través de su representante legal, señor Sneider Estiven Soto Zuluaga indicando lo siguiente.

Afirmó que es cierto que desde el 23 de junio de 2020, la accionante había empezado a sus funciones en el cargo de IMPULSADORA DE VENTAS mediante un contrato a término fijo por 3 meses en el que se estableció un periodo de prueba de 15 días.

Expresó que como es costumbre, todo personal nuevo que ingresa debe ser evaluado por su desempeño, situación que define la continuidad o no en el cargo que ocupa.

Expuso que el día 6 de julio de 2020, luego de una reunión en la que se socializó la evolución del rendimiento de la accionante con su superior el señor WILLIAM DAVID AREIZA, se decide terminar el contrato estando dentro del periodo de prueba, decisión que se notificaría durante el transcurso de la jornada laboral pero la accionante no acudió aduciendo enfermedad general.

En vista de que la notificación del embarazo se produjo durante su incapacidad, se sometió la decisión a la autorización por parte del ministerio del trabajo, ya que la terminación del contrato estaba amparada en una justa causa.

Pese a lo anterior, el ministerio del trabajo requirió a la sociedad para complementar la solicitud, adjuntando una serie de documentos, con lo cual se demuestra la buena fe en el actuar de la accionada, pues a la fecha afirma que aún se continua pagando la seguridad social de la accionante como lo reflejan las planillas de aportes.

Arguyó que la terminación del contrato se encuentra amparada en una justa causa por el bajo rendimiento en las labores del accionante tal y como se evidencia en el anexo 1, adjunto a la contestación de la tutela y que no tienen nada que ver con el estado de gravidez. Por tal motivo, solicitó negar la presente acción de tutela por improcedente, toda vez que el procedimiento se ha realizado con apego a la ley y agotando los mecanismos previamente establecidos.

Al ser ésta la oportunidad legal y al no haber encontrado causal que invalide la actuación, se entra a decir el presente asunto, previas las siguientes,

CONSIDERACIONES:

1. De la acción de tutela y del derecho a la salud.

De conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela, está instituida única y exclusivamente para la protección de los Derechos Constitucionales Fundamentales de todas las personas del Estado cuando éstos resulten vulnerados por la acción u omisión de una autoridad que los desconozca. También procede como mecanismo transitorio, no obstante existir un medio alternativo de defensa judicial, cuando sea necesario utilizarla para **"evitar un perjuicio irremediable"** que, a juicio del juez, sea inminente, grave y de tal

magnitud que se requiera de medidas urgentes e impostergables para impedir que el perjuicio se extienda **"y llegue a ser de tal naturaleza hasta el punto del no retorno de la situación, o lo que es lo mismo, que se convierta en irremediable"**.

La accionante, de conformidad con el artículo 10 del Decreto 2591/91 que reglamentó la anterior disposición constitucional, se encuentra legitimada para el ejercicio de esta acción, pues ella en calidad de madre del menor es legalmente su representante legal, y por tanto, está facultada para actuar en representación de sus intereses y derechos.

En cuanto al derecho a la salud, se ha garantizado su protección por esta vía constitucional, dada su condición de derecho fundamental autónomo o por conexidad con derechos fundamentales¹.

Es así, que jurisprudencialmente se ha establecido que el juez de tutela debe propender por la protección de este derecho, no obstante no estar catalogado en la Constitución como fundamental; máxime cuando se trata de personas de especial protección, como lo son *los niños, las personas de la tercera edad y las personas con discapacidad física o mental*², dada la implicación que la afectación de este derecho puede tener frente a los derechos a la vida, la integridad personal y la dignidad humana³, consagrados expresamente como fundamentales por nuestro compendio constitucional.

Para tal efecto, se han enunciado, por la jurisprudencia⁴, varias circunstancias que deben tenerse en cuenta por el operador jurídico, al momento de examinar la procedencia de su amparo por esta vía y que la harían salir avante, tales como

¹ Artículo 49 de la Constitución Política.

² Ver las sentencias: T-195 de 2010, T-085 de 2006, T-704 de 2005, T-646 de 2005, T-598 de 2005, T-364 de 2005, T-519 de 2004, T-850 de 2002, T-1081 de 2001, T-822 de 1999, SU-562 de 1999, T-209 de 1999 y T-248 de 1998.

³ Al respecto, se pueden consultar las siguientes sentencias: T-133 de 2007, T-964 de 2006, T-888 de 2006, T-913 de 2005, T-805 de 2005 y T-372 de 2005.

⁴ Ver sentencia T-016 de 2007

que: "(i) no se reconozcan las prestaciones incluidas en los planes obligatorios siempre que su negativa no se haya fundamentado, estrictamente, en un concepto médico, (ii) cuando quien solicita el amparo es un sujeto de especial protección constitucional y/o (iii) cuando la persona afectada se encuentre en situación de indefensión por su falta de capacidad de pago para hacer valer su derecho."

2. De la procedencia de la acción de tutela para el reconocimiento de prestaciones o acreencias laborales.

Por regla general la Corte Constitucional ha considera que la acción de tutela resulta improcedente para reclamar el pago de prestaciones o acreencias laborales, toda vez que la competencia para resolver las controversias que se susciten alrededor de tales asuntos, fue asignada por el legislador a la justicia laboral o contenciosa administrativa, según el caso.

Por tanto, la Corte Constitucional ha indicado⁵, que la acción de tutela no procede para ordenar el reconocimiento y pago de acreencias laborales, dado el carácter subsidiario de esta acción y que ésta no puede desplazar ni sustituir los mecanismos ordinarios establecidos en el ordenamiento jurídico, a menos que se presente como mecanismo transitorio, dado que el medio de defensa judicial, establecido por la normatividad que regula la materia, resulta ineficaz⁶ para proteger derechos fundamentales y se pretenda evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, para lo cual deberá demostrarse, si quiera sumariamente, tal perjuicio.⁷

Dicho perjuicio se caracteriza, según la jurisprudencia, por lo siguiente:

⁵ Ver entre muchas otras las sentencias T-777 de 2002 (MP. Alfredo Beltrán Sierra), T-056 de 2003 (MP. Álvaro Tafur Galvis), T-707 de 2003 (MP. Álvaro Tafur Galvis), T-043 de 2007 (MP. Jaime Córdoba Triviño), T-004 de 2009 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra), T-066 de 2009 (MP. Jaime Araujo Rentería), T-296 de 2009 (MP. Luís Ernesto Vargas Silva), T-474 de 2009 (MP. Jorge Iván Palacio Palacio), T-821 de 2009 (MP. Humberto Antonio Sierra Porto).

⁶ Numeral 1, artículo 6 del Decreto 2591 de 1991.

⁷ Ver sentencia T-529 de 2005 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa) En el mismo sentido las sentencias: T-686 de 2004 (MP. Clara Inés Vargas Hernández) y T-302 de 2007 (MP. Nilson Pinilla Pinilla).

*"(i) por ser inminente, es decir, que se trate de una amenaza que está por suceder prontamente; (ii) por ser grave, esto es, que el daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona sea de gran intensidad; (iii) porque las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable sean urgentes; y (iv) porque la acción de tutela sea impostergable a fin de garantizar que sea adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad."*⁸

Cuando lo que se alega como perjuicio irremediable es la afectación del mínimo vital, la Corte ha señalado que si bien en casos excepcionales es posible presumir su afectación, en general quien alega una vulneración de este derecho como consecuencia de la falta de pago de alguna acreencia laboral o pensional, debe acompañar su afirmación de alguna prueba, al menos sumaria,⁹ pues la informalidad de la acción de tutela no exonera al actor de probar, aunque sea de manera sumaria, los hechos en los que basa sus pretensiones.¹⁰ En ese evento, la Corte Constitucional analiza las circunstancias concretas en cada caso,¹¹ teniendo en cuenta, por ejemplo, la calidad de la persona que alega la vulneración del mínimo vital, el tiempo durante el cual se ha afectado supuestamente ese derecho, el tipo de pago reclamado y el tiempo que deberá esperar para que la acción ordinaria a través de la cual puede reclamar el pago de sus acreencias laborales o pensionales.¹²

3. De la estabilidad reforzada.

Si bien la acción de tutela no es, por regla general, como viene de indicarse, el mecanismo apropiado para petitionar el reintegro laboral, también lo es, que en

⁸ Esta doctrina ha sido reiterada en las sentencias de la Corte Constitucional, T-225 de 1993, (MP. Vladimiro Naranjo Mesa), SU-544 de 2001, (MP: Eduardo Montealegre Lynett), T-1316 de 2001, (MP (E): Rodrigo Uprimny Yepes), T-983-01, (MP Álvaro Tafur Galvis), entre otras.

⁹ Sentencia T-479 de 2006 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa).

¹⁰ Corte Constitucional, Sentencia SU-995 de 1999 (MP. Carlos Gaviria Díaz), T-1088 de 2000 (MP. Alejandro Martínez Caballero).

¹¹ Ver por ejemplo la sentencia T-043 de 2007 (MP: Jaime Córdoba Triviño).

¹² Sobre las características que debe tener el perjuicio irremediable, ver entre muchas otras, las sentencias T-1316 de 2001 (MP (E): Rodrigo Uprimny Yepes), T-225 de 1993 (MP: Vladimiro Naranjo Mesa).

algunos casos, como lo es el evento en el que el trabajador se encuentra bajo la protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, se convierte, transitoria o definitivamente, en el mecanismo más adecuado para el amparo de su derecho.

Esta protección constitucional, implica que *“aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial”*¹³.

Es decir, que además de que todo trabajador tiene derecho a no ser despedido abruptamente, cuando se encuentra condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo, dicha estabilidad laboral adquiere el carácter de reforzada, y por ende, se le debe respetar *“la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”*¹⁴, sin que pueda ser despedido mientras no medie una de las causales que la ley ha contemplado como justa causa de despido y bajo la autorización del Ministerio de la Protección Social.

Dentro de estas condiciones especiales que generan estabilidad reforzada se ha enmarcado el estado de embarazo, por la jurisprudencia constitucional, en los siguientes términos¹⁵:

“...el despido de la mujer por razón de su estado de gestación es ineficaz y, por lo tanto, procede el reintegro además del pago de los emolumentos dejados de recibir y las indemnizaciones a las que haya lugar; también ha destacado la jurisprudencia que la mujer embarazada tiene el derecho constitucional fundamental a no ser discriminada en el campo laboral por razón de su estado de

¹³ Sentencia T-864 de 2011.

¹⁴ T-449 de 2008.

¹⁵ Sentencia T-879 de 1999. M.P. CARLOS GAVIRIA DÍAZ.

gravidez, lo que apareja, necesariamente, el derecho fundamental a no ser despedida por causa del embarazo, es decir, a una estabilidad laboral o lo que se ha denominado el "fuero de maternidad" y por último ha considerado que para terminar un contrato laboral cuando existe notificación del estado de gravidez de la trabajadora que cumple con sus obligaciones, deberá analizarse si las causas que originaron la contratación aún permanecen, pues de responderse afirmativamente no es dable terminar el contrato de trabajo a término fijo, más aún cuando la Constitución obliga al Estado y a la sociedad a brindar una protección especial a la mujer en estado de embarazo."

Incluso tal protección ha sido extendida, al período de lactancia, en aras de garantizar el amparo igualmente frente al menor que acaba de nacer, y sólo frente a su estabilidad laboral, sino además, a su derecho a no ser discriminada por su condición.

Esta protección fue ampliamente examinada y analizada por la Corte Constitucional, en la **sentencia de unificación 070 de 2013**, donde consideró los diferentes tipos de contratación laboral, tanto de funcionarios públicos como en el sector privado, para a partir de tales situaciones, determinar los casos en los cuales resultaba procedente el amparo constitucional, para la protección del derecho a la estabilidad reforzada.

Precisó la citada Corporación que el conocimiento o no del embarazo de la trabajadora, por parte de su empleador, no era requisito para establecer si había lugar o no a la protección reforzada, sino para determinar el grado de la protección, en los siguientes términos:

- Si el empleador conocía del embarazo para la fecha de terminación del contrato, daba lugar a una protección integral y completa, dado que se presumía que el despido se había generado por el embarazo y por ende, se consideraba como un factor de discriminación en razón del sexo.
- Si el empleador no conocía sobre dicho estado, entonces la protección sería más débil, basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, en aras de asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido.

Dentro de los contratos que fueron objeto de estudio en la referida providencia, está el contrato a término indefinido, para lo cual estableció las siguientes hipótesis fácticas:

"1.1. Cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la empleada y la despide sin la previa calificación de la justa causa por parte del inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero 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."

"1.2 Cuando el empleador NO conoce en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la empleada: en este evento surgen a la vez dos situaciones:"

*"1.2.1 Cuando el empleador adujo justa causa (y NO conoce el estado de gestación de la empleada): 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 (si se presenta) se debe ventilar ante el juez ordinario laboral. El fundamento de esta protección es el principio de solidaridad y la consecuente protección objetiva constitucional de las mujeres embarazadas."*

*"1.2.2 Cuando el empleador NO adujo justa causa (y NO conoce el estado de gestación de la empleada): En este caso la protección consistiría mínimo en el **reconocimiento** de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y el reintegro sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Bajo esta hipótesis, se ordenará el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, los cuales serán compensados con las indemnizaciones recibidas por concepto de despido sin justa causa."*

De lo anterior puede colegirse, que en los casos en que se pretenda la protección del derecho a la estabilidad reforzada, por esta vía constitucional, en virtud del estado de embarazo de la empleada, deberá establecerse en el trámite de dicha acción: 1) El tipo de vinculación a través de la cual fue contratada la mujer gestante; 2) El momento en que el empleador conoció sobre el estado de embarazo 3) Si se aduce justa causa para despido.

4. Del periodo de prueba.

El artículo 76 del Código Sustantivo de Trabajo, otorga la posibilidad de pactar durante el inicio de *la vigencia del contrato de trabajo un periodo de prueba:*

"Período de prueba es la etapa inicial del contrato de trabajo que tiene por objeto, por parte del {empleador}, apreciar las aptitudes del trabajador, y por parte de éste, la conveniencia de las condiciones del trabajo."

Igualmente, establece en su artículo 80, el efecto jurídico del periodo de prueba:

"1. El período de prueba puede darse por terminado unilateralmente en cualquier momento, sin previo aviso.

2. Los trabajadores en período de prueba gozan de todas las prestaciones."

Sin embargo, las normas también son claras, en determinar que el periodo de prueba debe pactarse por escrito, así se deduce del contenido del artículo 77 del Código Sustantivo del Trabajo, que preceptúa:

"1. El período de prueba debe ser estipulado por escrito y en caso contrario los servicios se entienden regulados por las normas generales del contrato de trabajo.

2. En el contrato de trabajo de los servidores domésticos se presumen como período de prueba los primeros quince (15) días de servicio."

CASO CONCRETO:

Solicitó la accionante, en la presente acción constitucional, que se ordenara a la empresa MAKI POLLO S.A.S., como su empleador, el reintegro a su lugar de trabajo, protegiendo los derechos de quien está por nacer, así como la afiliación al sistema de seguridad social en salud, pensión y riesgos laborales, como el pago de las prestaciones sociales y económicas dejadas de percibir durante el despido.

Por regla general, la acción de tutela no procede para obtener el reintegro al cargo por la ineficacia del despido, como quiera que el mecanismo procesal adecuado para tal fin, sea la demanda ante la jurisdicción ordinaria laboral en el caso de los empelados privados o públicos.

No obstante, cuando la mujer embarazada instaura la acción como un ***mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable***, en busca de la protección del mínimo vital, ésta se torna en procedente siempre y cuando se analicen en cada caso en concreto, los elementos fácticos para la protección del fuero de maternidad. Aunado a lo anterior, al mínimo vital.

Conforme la ley y la jurisprudencia, la mujer en estado de embarazo, merece una especial protección por parte del Estado y de la sociedad, de ahí que, en desarrollo de la igualdad y el derecho al trabajo de la mujer embarazada, ésta tenga un derecho constitucional a una ***"estabilidad laboral reforzada"*** que impide su despido injusto. Así, para hacer efectiva la protección del fuero de maternidad, deben concurrir unos requisitos fácticos, los cuales siempre han de ser examinados a la luz de cada caso.

Corresponde al Juez constitucional constatar en primer lugar, el tipo de contrato a través del cual fue vinculada la accionante, en aras de establecer las reglas jurisprudenciales que le resultarían aplicables al caso concreto. Veamos:

De acuerdo con lo afirmado por las partes, tanto en el escrito introductorio, como en la contestación, la accionante se encontraba en un período de prueba para el día 6 de julio de 2020, fecha en la cual conoció de su estado de embarazo, situación que se corrobora con las pruebas documentales arrimadas al expediente como lo son la historia clínica y el contrato de trabajo donde se

estipuló en su cláusula 5ª la duración del mismo que sería por 15 días contados a partir del 23 de junio de 2020.

Por su parte, el representante legal de la accionada aduce que para la fecha en que la accionante notificó de su estado de embarazo, ya se había tomado la decisión de terminar la relación laboral, estando del periodo de prueba, teniendo en cuenta la evaluación de su rendimiento, lo cual se encuentra soportado en el archivo PDF denominado ANEXO 1, el cual contiene unas actas de seguimiento a las funciones de la señora María Eugenia Cardona Díaz.

Sin embargo, de los soportes documentales anexados al expediente (**archivo PDF denominado Aexo 3**) por el empleador queda claro que la decisión se comunicó de manera formal el día 7 de julio de 2020, es decir, un día después de la noticia de embarazo, y que demuestra como el empleador era consciente de ello, tanto así, que en la carta de despido se informa que esta decisión será sometida a la autorización del Ministerio del Trabajo, procedimiento que solo se agota en casos como el que aquí nos convoca.

Considera el Despacho que frente a los primeros dos presupuestos esto es, la relación laboral y el acuerdo de un periodo de prueba y el momento en que el empleador conoció del embarazo, quedan plenamente demostrados y no cabe duda de que para el día 6 de julio de 2020, la accionante se encontraba dentro del periodo de prueba y fue igualmente la fecha en que su empleador conoció de su estado de gravidez.

Finalmente, en cuanto al último de los presupuestos, señala la jurisprudencia que debe establecerse si se aduce justa causa para despido, lo que ocurrió en este caso, pues el representante legal de la accionada argumenta que en dicha fecha notificaría durante el transcurso de la jornada laboral de la terminación del contrato amparado en una justa causa por el bajo desempeño de la accionante,

lo cual no se pudo llevar a cabo por que la trabajadora se encontraba incapacitada y se itera que fue ella la primera en avisar de su estado de gravidez.

Lo cual lo obligó a acudir el día 9 de julio de los corrientes, ante Ministerio del Trabajo – Dirección Territorial de Antioquia- para obtener la respectiva autorización como lo dispone el Código sustantivo del Trabajo, trámite que le correspondió al inspector Daniel Andrés López Valencia, quien requirió nuevamente al empleador para que el término de un mes complementara dicha solicitud anexando una serie de documentos, tal y como se colige del archivo en PDF denominado Anexo 2, que contiene el requerimiento formal.

No obstante se precisa que no se aportó al expediente prueba o noticia del cumplimiento de dichos requisitos, así como una respuesta por parte del inspector sobre la autorización del despido.

Así las cosas, tenemos que de acuerdo a los presupuestos del caso concreto, la regla jurisprudencial aplicable, conforme a lo expuesto en las consideraciones, sería:

“1.1. Cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la empleada y la despide sin la previa calificación de la justa causa por parte del inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero 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.”

Es así como no es comprensible porque razón a sabiendas que una vez notificado el empleador del embarazo procede a notificar un despido y posterior a ello a

solicitar permiso para el mismo despido. Es decir, no es lógico que primero hubiese pedido el permiso y una vez obtenido el mismo, proceder con la desvinculación de la empleada. Es por lo anterior, que lo procedente es entonces que la empleada retorne normalmente a su puesto de trabajo ya que como quedo sustentado más arriba goza de la estabilidad ocupacional reforzada, lo que no es óbice para que el despido proceda solo en caso de ser autorizado por el inspector de trabajo.

Por tanto, existe una protección mínima que bajo las circunstancias antes expuestas, debe garantizarse por el Juez Constitucional, que es que la accionada, esto es, LA SOCIEDAD MAKI POLLO S.A.S, proceda a reintegrar a la accionante, señora MARIA EUGENIA CARDONA DIAZ, a su puesto de trabajo además del pago de las prestaciones económicas dejadas de percibir, esto supeditado a la decisión que adopte el respectivo inspector del trabajo.

Así las cosas, se **CONCEDERÁ** el amparo deprecado por la demandante en tutela, respecto de la pretensión del reintegro y pago de prestaciones económicas dejadas de percibir desde el momento de su desvinculación y hasta que se defina su situación por parte del Inspector de trabajo competente, como **MECANISMO TRANSITORIO**. Advirtiéndole que la terminación del contrato solo se podrá dar una vez el inspector conceda la autorización para el mismo; es decir, que en caso de que el trámite ante el inspector se suspenda, se dé por terminado o se decline por parte del empleador, se entenderá entonces que la presente acción se concedió como mecanismo definitivo, es decir que solo puede ser modificada por la decisión final de la entidad encargada que en este caso es el inspector de trabajo o el juez laboral en caso de iniciar tal proceso.

Acorde con lo anterior, se precisará que la presente decisión tendrá vigencia, por el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre el proceso que autorice o no el despido de la accionante por justa causa.

Así mismo, aclarar que en caso tal de que dicha decisión no se haya proferido para el momento en que finalice el contrato laboral suscrito por las partes y aun persista el estado de gravidez de la accionante, deberá tener presente la siguiente regla:

*"Si la desvincula una vez vencido el contrato, alegando como justa causa el vencimiento del plazo pactado, **el empleador debe acudir antes del plazo pactado ante el inspector para que determine las causas objetivas y determinar si mantiene el contrato o lo da por terminado**".* Es decir, que debe quedar claro que la protección de que goza la accionante también cubija la terminación del contrato por término y no solo por justa causa.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO ONCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

F A L L A:

PRIMERO: CONCEDER como **MECANISMO TRANSITORIO**, el amparo constitucional promovido por la señora **MARIA EUGENIA CARDONA DIAZ**, en contra de la sociedad **MAKI POLLO S.A.S** para garantizar sus derechos a la vida, a la salud, a la dignidad humana, y a la protección especial de la mujer en embarazo, conforme lo explicado en la parte motiva de esta providencia, esto es, a reintegrar a la accionante, a su puesto de **trabajo además del pago de las prestaciones económicas dejadas de percibir** desde el momento de su despido, **PRECISANDO** que la presente decisión tendrá vigencia, por el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre el proceso que autorice o no el despido de la accionante por justa causa.

SEGUNDO: ORDENAR a la empresa **MAKI POLLO S.A.S.**, en cabeza de su representante legal **ESNEIDER ESTIVEN SOTO ZULUAGA**, para que en el término de CUARENTA Y OCHO (48) HORAS, contadas partir de la notificación de la presente providencia, proceda si aún no lo ha hecho, a reintegrar a la accionante, a su puesto de trabajo además del pago de las prestaciones económicas dejadas de percibir desde el momento de su despido y conservando su vinculación sin interrupción alguna al sistema general de seguridad social.

TERCERO: ADVERTIR a la accionada, que en caso de desacatar la orden aquí impartida, incurrirá en sanción en los términos del artículo 52 del Decreto 2591 de 1991.

CUARTO: NOTIFICAR por el medio más expedito y eficaz posible la presente decisión a las partes, según lo dispuesto por los artículos 16 y 30 del Decreto 2591 de 1991 y artículo 5° del Acuerdo 306 de 1992, dejando la respectiva constancia en el expediente, advirtiéndolo acerca de la procedencia de la **IMPUGNACIÓN** de este fallo, la cual puede interponerse dentro de los tres (03) días siguientes a su notificación, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

QUINTO: REMITIR el presente expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, si no fuere impugnada, dentro de los tres (3) días siguientes.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



LAURA MARÍA VÉLEZ PELÁEZ

JUEZ

