

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL
JUZGADO OCTAVO DE PEQUEÑAS CAUSAS
Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ
(Acuerdos PSAA15-10412 y PCSJA18-11068)

Bogotá D.C., tres (3) de abril de dos mil veinte (2020)

Radicado: Acción de tutela 2020-00328

1. OBJETO DE LA DECISIÓN

Lo constituye la sentencia que se impone proferir, luego de surtido el trámite pertinente dentro de la acción de tutela formulada por el señor DIDIER ALEXANDER PAJARO GONZALEZ, en contra de la sociedad INDUSTRIA AMBIENTAL S.A.S., en donde el Despacho de manera oficiosa vinculó al MINISTERIO DEL TRABAJO, a SANITAS EPS, a COLPATRIA ARL, y a la Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES-.

2. ANTECEDENTES

2.1. El accionante reclama la protección de sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada en razón a que goza a un “fuero paterno” en razón a que su pareja se encuentra en estado de embarazo quien depende totalmente de él.

2.2. Afirma el accionante que suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad INDUSTRIA AMBIENTAL S.A.S., desde el 4 de abril del año 2017, empresa que lo vinculó al sistema de seguridad social a través de SANITAS EPS, a riesgos laborales a través de ARL AXA COLPATRIA y en la Administradora Colombiana de Pensiones - COLPENSIONES- desarrollando el cargo de Coordinador Logístico.

Destaca que desde el primer momento se vinculó a su esposa, INGRID JOHANNA CUESTA JIMENEZ como su beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud.

Que, al momento del despido sin justa causa, manifestó a su empleador que su esposa se encontraba en estado de gestación, y que a esa fecha contaba con 5 meses de embarazo, además informa que señaló que era el único responsable de su hogar.

Asevera que su empleador desconoció lo anterior, despidiéndolo a partir del 28 de febrero de 2020, vulnerando el “fuero paterno” del que gozaba, por estar su esposa en estado de embarazo y por ser el accionante el único respondiente por su hogar.

Que, con la actuación de la sociedad accionada, no solo se afecta la afiliación al sistema de salud de su esposa sino de su hijo por nacer, alterando por falta de afiliación, los controles prenatales, además de carecer de ingreso alguno diferente a su trabajo.

Destaca que la sociedad INDUSTRIA AMBIENTAL S.A.S., no solicitó permiso ante el ministerio del trabajo, bajo el argumento de que la terminación de la relación laboral se daba “sin justa causa”.

Considera que la decisión de INDUSTRIA AMBIENTAL S.A.S., de terminar su contrato de trabajo, desconociendo el fuero de paternidad del que gozaba, menoscaba sus derechos fundamentales, los de su esposa y los de su hijo por nacer, además que la terminación de la relación laboral, afecta su mínimo vital y el de su familia, por lo que depreca a través de este mecanismo su protección.

2.3. PRONUNCIAMIENTO DE LA ENTIDAD ACCIONADA Y LAS ENTIDADES VINCULADAS

- INDUSTRIA AMBIENTAL S.A.S., contestó la acción de tutela informando que:

El accionante no informo ni a su jefe inicial Paula Astrid Murillo ni a su nuevo jefe Danilo Céspedes, la circunstancia de embarazo de su esposa, destacando que su jefe directo y algunas personas cercanas a él en la compañía informaron que él era muy reservado.

Que en razón a que como empleador desconocía el estado de embarazo para el momento de la terminación del contrato de trabajo, no se aplica el fuero estabilidad laboral reforzada por maternidad y/o lactancia y por extensión tampoco el de paternidad.

Resalta un aparte jurisprudencial que reza que:

“(...) si bien existe una gran importancia en garantizar la estabilidad laboral de las trabajadoras en estado de gestación y durante los tres primeros meses de la lactancia para evitar la discriminación y, por ello, para despedir a una trabajadora en dichos estados es necesario acudir previamente al Inspector del Trabajo, cuando el empleador no tiene conocimiento sobre el embarazo, no se puede alegar que existe discriminación y, por ende, no se aplica el denominado fuero de maternidad.(...)” Sentencia SU-075 de 2018.

Por lo que solicita desestimar la súplica de estabilidad laboral del Señor DIDIER ALEXANDER PÁJARO GONZALEZ.

AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A.- ARL solicita su desvinculación de la presente acción de tutela, por cuanto esa Entidad no ha vulnerado ningún derecho fundamental al Accionante, advierte que revisadas sus bases de datos, se evidenció QUE NO EXISTE REPORTE alguno de enfermedad o accidente laboral sufrido por el actor,

razón ésta suficiente, objetiva y legal para indicar que a esa administradora de riesgos laborales no le corresponde asumir obligación alguna en relación con las peticiones invocadas por el actor.

SANITAS EPS, advirtió que no le atañe responsabilidad alguna frente a lo solicitado por el accionante en el sentido que nada tiene que ver con el reintegro laboral solicitado, pues no cuenta con las facultades legales para proceder o atender a las peticiones del accionante.

Que el señor PÁJARO laboró con la empresa INDUSTRIA AMBIENTAL SAS desde el 27/04/2017 hasta el 28/02/2020. Novedad de retiro realizada con planilla PILA # 43569182, contando con periodo de protección laboral hasta el 28/04/2020.

Informan que la cónyuge del señor PÁJARO (INGRID JOHANNA CUESTA JIMENEZ CC 1023873806) cursa con embarazo de segundo trimestre, y a quien la EPS SANITAS S.A.S. le ha brindado todas las prestaciones médico – asistenciales que ha requerido debido a su estado de salud, a través de un equipo interdisciplinario, y acorde con las respectivas órdenes médicas emitidas por sus médicos tratantes.

Solicita la desvinculación de la presente acción constitucional, por cuanto las actuaciones adelantadas por esta Entidad se han ajustado a la normativa legal vigente, sin generar afectación alguna a los derechos fundamentales del señor PÁJARO.

El MINISTERIO DEL TRABAJO señaló dentro del término concedido que, respecto de los hechos y pretensiones de la acción de tutela no existe legitimación en la causa por pasiva de ese ente ministerial dada la ausencia de relación laboral con el accionante por lo que solicita la desvinculación, no obstante sobre el caso concreto presenta concepto general haciendo referencia a la normativa aplicable respecto del tema de fuero de paternidad, resaltando además la existencia de un medio de defensa ordinario y la improcedencia de la acción de tutela para el reclamo de Acreencias Laborales

3. CONSIDERACIONES

3.1. Naturaleza de la acción y competencia.

La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política, concebida como un mecanismo de carácter excepcional para solicitar la protección de los derechos fundamentales de cualquier persona, cuando quiera que se encuentren vulnerados o amenazados por la acción u omisión de una autoridad pública o de un particular.

En cuanto a la competencia, se destaca que todos los jueces de la República, sin importar su especialidad o el trámite del que conozcan, devienen competentes para velar por tales derechos fundamentales, así

como para alcanzar la realización de los fines del Estado Social de Derecho.

El carácter excepcional de la tutela hace relación con el presupuesto según el cual el accionante no disponga de otros instrumentos jurisdiccionales a su alcance o, teniéndolos, pretenda evitar que se le irrogue un perjuicio irremediable mientras acude a las acciones pertinentes ante las autoridades competentes.

3.2. Problema jurídico planteado.

Conforme los hechos y pretensiones antes referidos, corresponde a este despacho establecer si INDUSTRIA AMBIENTAL S.A.S., ha vulnerado los derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo, al mínimo vital y a la seguridad social del señor DIDIER ALEXANDER PAJARO GONZALEZ, de su esposa y el de su hijo por nacer, al haber terminado la relación laboral “sin justa causa” en el mes de febrero de 2020.

Además, debe revisarse si el señor PAJARO GONZÁLEZ goza del beneficio de estabilidad laboral reforzada por “fuero de paternidad”, y si por ello, es viable la orden de reintegro y finalmente, si es la acción de tutela el mecanismo idóneo para tales reclamaciones.

3.3. PROCEDENCIA EXCEPCIONAL DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA SOLICITAR EL REINTEGRO LABORAL.

La regla general es que la acción de tutela es improcedente, como mecanismo principal para solicitar un reintegro laboral, independientemente de la causa que causó la ruptura del vínculo. Por el contrario, ha señalado que es la jurisdicción ordinaria laboral, o contencioso administrativo, el camino natural para determinar los derechos laborales, entre ellos el reintegro.

La Corte Constitucional ha establecido de manera constante que la acción de tutela no procede como mecanismo principal para ventilar problemas de naturaleza laboral, relacionados con la estabilidad laboral reforzada. Lo anterior, en virtud del principio de subsidiariedad, que indica que la acción de tutela solo procede (i) cuando no existe otro medio para resolver el conflicto relacionado con la vulneración de un derecho fundamental; (ii) cuando aun existiendo las acciones, estas no son eficaces o idóneas para la protección del derecho; o, (iii) cuando existiendo acciones ordinarias, resulta imprescindible la intervención del juez para evitar un perjuicio irremediable.

La excepción para lo anterior, se da precisamente si el accionante cuenta con un instrumento que resulta idóneo y persiste en la presentación de la acción constitucional como mecanismo transitorio, pero para su procedencia es necesario que se demuestre que la tutela de sus derechos es indispensable para evitar un perjuicio irremediable. En este sentido, la Corte ha manifestado que:

“(...) siempre que la acción de tutela sea utilizada como mecanismo transitorio, su procedencia está condicionada a la existencia de un perjuicio irremediable: ese fue precisamente el requisito impuesto por el Constituyente y no puede ni la Corte, ni ningún otro juez, pasarlo inadvertido(...)”. **Sentencia T-065 de 2006 y Sentencia T-424 de 2011.**

Con relación al perjuicio irremediable, la jurisprudencia constitucional lo ha definido como aquél que se caracteriza por: (i) ser inminente, es decir, que se trata de una amenaza que está por suceder prontamente; (ii) ser grave, esto es, que el daño moral o material sea de gran intensidad en el haber jurídico de la persona; (iii) porque las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio sean urgentes y (iv) porque que la acción de tutela sea impostergable a fin de garantizar el restablecimiento del orden social justo en toda su integridad. **(Reiteración en las sentencias T-225 de 1993, SU-544 de 2001, T-1316 de 2001, T-983 de 2001 y T-290 de 2005)**

3.4. EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

El derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución, constituye un principio que rige todas las relaciones laborales; dicho mandato se manifiesta en *“la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa”*. **Sentencias T-002 de 2011 y T-520 de 2017.**

La estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura aplica para cualquier empleado que por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado.

El derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: *“(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”*. **Sentencia T-002 de 2011 M.P. Mauricio González Cuervo**

3.5. PROCEDENCIA DEL AMPARO POR EXTENSIÓN DEL FUERO DE MATERNIDAD A COMPAÑERO(A) PERMANENTE, CÓNYUGE, O PAREJA TRABAJADORA DE MUJER GESTANTE O EN PERIODO DE LACTANCIA.

En la sentencia constitucionalidad C-005 de 2017, la Corte Constitucional declaró la exequibilidad condicionada de los artículos 239 numeral 1 y 240 numeral 1 del Decreto Ley 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo), en atención a la omisión legislativa relativa contenida en estas normas, en el entendido de que la prohibición de despido y exigencia de permiso para llevarlo a cabo se extienden al (la) trabajador (a) que sea cónyuge o compañero(a) permanente de mujer embarazada o lactante, dependiente económicamente de aquel (la).

En dicha providencia se determinó adoptar medidas orientadas a promover la conciliación en el ámbito del trabajo y la vida familiar relacionadas con la expansión del principio de igualdad de trato y no discriminación. Para ello reconoció que los derechos destinados al cuidado y atención de los hijos y familiares son derechos que recaen en el trabajador como individuo, independientemente que se trate de hombre o mujer, y que se extiende la estabilidad laboral reforzada a padres cabeza de familia al partir del supuesto de una necesaria conciliación del trabajo con la vida familiar.

Puede afirmarse que, con el anterior norte jurisprudencial, la Honorable Corte Constitucional de alguna manera sembró un hito al hacer patentes principios de Derecho Internacional involucrados en el Bloque de Constitucionalidad, primordialmente aquellos que buscan relieves la armonización de los derechos laborales y los familiares, siendo éstos últimos privilegiados al considerar que a través de ellos pueden resultar transgredidos derechos de personas con fuero especial de protección como lo son el de mujeres embarazadas no necesariamente con vínculo laboral vigente, sino aún, el de niños por nacer o en etapa de lactancia, de lo cual es del caso traer a colación el Convenio No. 3 de 1921 de la OIT (Art. 3°), donde se establecieron pautas para una protección de la mujer trabajadora antes, durante y con posterioridad al parto; el Convenio 183 de 1952 de la OIT (Art. 3°) relativo a la protección de la maternidad; el Convenio 111 de 1958 (1.1) de la misma organización que prohíbe la discriminación en materia de empleo y ocupación por razones de sexo; la Resolución 95 de 1952 de la OIT (Art. 4°) sobre protección de la maternidad.

Con el fin de apoyar la protección reseñada, se indicó que en la Sentencia SU-389 de 2005, la Corte Constitucional había extendido a los padres cabeza de familia las medidas previstas para madres cabeza de familia. De allí que en la sentencia C-273 de 2003, al declarar inexecutable un aparte del artículo 1° de la Ley 755 de 2002 acerca de la licencia de paternidad, la Corte destacó la relevancia del interés superior del menor en la garantía plena de la satisfacción de sus derechos, en concreto aquella tendiente a permitirle gozar del cuidado y amor al nacer. Así

mismo, se enfatizó el rol del padre en el desarrollo físico y emocional del menor, y la importancia de la presencia activa, participativa y permanente del padre en el desarrollo del niño.

Se advierte en la Sentencia T-617 del año 2017 que:

“(...) El fundamento prima facie de la protección que la mujer embarazada o lactante es que sea beneficiaria del Sistema de Seguridad Social al que se encuentre afiliado su cónyuge o compañero (a) permanente trabajador, al cual se extenderá la protección. Afirmación que tiene asidero en la garantía de la unidad familiar, la atención y asistencia al estado de maternidad, y el interés prevalente de los niños y niñas.(...)”

También se señala que en la sentencia C-005 de 2017 destaca que con la sentencia SU-070 de 2013 *“la Sala Plena estableció criterios jurisprudenciales generales y uniformes respecto de la garantía de la protección reforzada a la maternidad, una vez se ha demostrado: (i) la existencia de una relación laboral o de prestación, y (ii) que la mujer se encontraba en estado de embarazo o dentro de los tres (3) meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación; que le permiten al juez constitucional determinar el alcance de dicho amparo”*.

Esta protección debe ser necesariamente contrastada con el fortalecimiento del principio de corresponsabilidad de la pareja, con respecto a sus obligaciones con los hijos y la titularidad indiferenciada de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

En la Sentencia C-005 de 2017, la Corte no encontró razonable la exclusión de casos, que si bien aparejaban situaciones fácticas similares, no eran regulados por las disposiciones demandadas (numeral 1º art. 239 del C.S.T. y numeral 1 artículo 240 del C.S.T.), y no tenían en cuenta el proceso de conciliación y armonización entre los ámbitos familiar y laboral, y la consolidación de igualdad entre las relaciones familiares y de pareja. A fin de extender la protección de maternidad a pareja de mujer gestante o lactante desempleada o sin alternativa laboral, la Corte dispuso como requisito indispensable que la mujer en estado de embarazo o periodo de lactancia se encontrase afiliada en calidad de beneficiaria al Sistema de Salud de su pareja cotizante.

3.5. Análisis del caso concreto.

Para la resolución del presente asunto, debemos tener en cuenta los siguiente elementos facticos acreditados con las documentales y las respuestas emitidas por la sociedad accionada y las vinculadas.

- (i) Está probado el vínculo laboral entre DIDIER ALEXANDER PAJARO GONZALEZ, y la sociedad INDUSTRIA AMBIENTAL S.A.S., contrato laboral a término indefinido, pues así se advierte de las documentales (carta de terminación de contrato

y certificación laboral aportadas por el accionante), además tales hechos fueron confirmados por la representante legal de la sociedad accionada al contestar la demanda.

- (ii) Para el veintiocho (28) de febrero del año dos mil veinte (2020), la señora INGRID JOHANNA CUESTA JIMENEZ compañera permanente del accionante, contaba aproximadamente con veinte (20) semanas de embarazo, según aparte de la historia clínica aportada por el accionante.

Se observa entonces el cumplimiento de los criterios de protección establecidos por la SU-070 de 2013 y la C-005 de 2017 para la extensión del fuero de maternidad en tanto se acredita que: i) el compañero permanente, cónyuge o pareja de mujer en periodo de embarazo o lactancia tenía un vínculo de trabajo laboral vigente, ii) el trabajador fue despedido encontrándose su compañera permanente, cónyuge o pareja en periodo de embarazo o lactancia.

Dado que, el señor DIDIER ALEXANDER PAJARO GONZALEZ se encontraba vinculado mediante contrato de trabajo a término indefinido por la INDUSTRIA AMBIENTAL S.A.S., que fue desvinculado “sin justa causa” y sin acudir de manera previa ante el inspector de trabajo, es necesario aplicar la protección constitucional instituida por la SU-070 de 2013 para esta hipótesis.

No es claro que INDUSTRIA AMBIENTAL S.A.S., tuviera conocimiento del estado de embarazo de la compañera permanente del señor DIDIER ALEXANDER PAJARO GONZALEZ, pues sobre ese particular ninguna prueba aportó el accionante, si en cambio, la sociedad accionada aportó copia de las conversaciones sostenidas entre el jefe directo y la representante legal, que permiten inferir el desconocimiento de tal circunstancia.

No obstante lo anterior, no puede pasarse por alto que la cónyuge o compañera permanente del señor DIDIER ALEXANDER es beneficiaria del accionante, para el sistema de seguridad social en salud, desde el mismo momento del nacimiento del vínculo laboral entre las partes.

Finalmente, en su contestación INDUSTRIA AMBIENTAL S.A.S., de manera alguna demostró la motivación para haber determinado la finalización de la relación laboral, ni mucho menos que ello obedeciera a que las causas del contrato laboral hayan desaparecido, y menos aún que hubiese contado con permiso previo del Ministerio de Trabajo para la desvinculación de su trabajador ahora accionante, por lo que procede la orden de reintegro al mismo cargo desempeñado, u otro de similares o mejores condiciones.

Así las cosas, al aplicar la hipótesis dictada por el Honorable Tribunal de Cierre en materia Constitucional, para el caso como el que nos ocupa es que:

“Si el empleador no adujo justa causa, tiene lugar, como mínimo, una protección intermedia. Se debe ordenar el pago de las cotizaciones durante el periodo de gestación. No obstante, si el embarazo ya culminó, como medida sustitutiva el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia de maternidad.

El reintegro sólo procederá cuando se demuestre que las causas del contrato laboral no desaparecen. Si no resulta posible el reintegro, debe ordenarse el pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir.”

En atención a las medidas de protección que está llamado a adoptar el Juez Constitucional en este tipo de asuntos, debe tenerse en cuenta la salvaguarda a los derechos constitucionales al mínimo vital, vida en condiciones dignas y derecho a la salud y a la seguridad social no solo del accionante, sino, por contera, el de su cónyuge y de su hijo por nacer, cuya vulneración se alega por el tutelante.

Debe resaltarse que la protección extendida otorgada por la Corte Constitucional, en decisión por la cual se estudiaba la constitucionalidad condicionada del numeral 1 del artículo 239 y del numeral 1 del artículo 240 del Decreto Ley 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo), demanda constitucional que se incoo, en razón a que las normativas acusadas no protegen a las mujeres no trabajadoras que dependen económicamente de su cónyuge o compañero(a) permanente trabajador(a) –lo que afectaría el sustento y acceso a la seguridad social de la mujer embarazada y del menor por nacer, o de la mujer lactante y de su hijo-; razón por la que la protección debería hacerse extensiva a la mujer embarazada no trabajadora que dependa económicamente de su cónyuge o compañero(a) permanente trabajador(a).

De lo anterior, señaló la H. Corte Constitucional que “(...) *la exclusión, no justificada, de los padres trabajadores o de la pareja de la gestante o lactante de la protección laboral reforzada, discrimina no solamente a estos miembros del núcleo familiar, sino también a la madre gestante cuya estabilidad depende de su pareja vinculada laboralmente, e incluso del infante comoquiera que quedaría en riesgo, incluso la asistencia y atención en salud oportuna y continua del proceso de gestación y nacimiento.(...)”*

Así las cosas, la protección extendida al señor DIDIER ALEXANDER PAJARO GONZALEZ, se otorgará en razón de la dependencia económica de su cónyuge o compañera permanente, y por la condición de gravidez en la que se encuentra, garantizando con ello, la especial protección constitucional de la mujer gestante y de aquel que está por nacer, cuyos derechos se colocan por encima de los derechos de cualquiera otra persona natural o como en este caso jurídica, tal como lo establece la literalidad del Artículo 44 Superior, tutela constitucional que se extenderá hasta por el término de licencia de maternidad, que podría llegar a tener la cónyuge o compañera permanente del actor.

No obstante lo anterior, como quiera que ni el accionante o el accionado informó de manera precisa, si con ocasión de la terminación “sin justa causa”, se pagó o no indemnización alguna al señor PAJARO GONZALEZ, además de que los temas de reclamaciones de acreencias laborales no son materia de este mecanismo especial de protección de derechos fundamentales, para tal demanda, la parte accionante deberá recurrir ante el Juez Ordinario Laboral, así mismo, para que éste como competente determine si existió o no solución de continuidad, por la finalización del contrato, y la presente orden de reintegro.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO OCTAVO (8º) DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: TUTELAR los derechos fundamentales al mínimo vital, a la seguridad social y a la estabilidad laboral por fuero de maternidad extendida de DIDIER ALEXANDER PAJARO GONZÁLEZ, protección se extenderá hasta por el término en que se cumpla la licencia de maternidad de la cónyuge o compañera permanente del accionante, según las anteriores consideraciones, y en consecuencia:

SEGUNDO: ORDENAR a INDUSTRIA AMBIENTAL S.A.S. que en el término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la notificación de la presente decisión, ejecuten las siguientes actuaciones: **(i)** reintegrar al accionante señor DIDIER ALEXANDER PAJARO GONZÁLEZ (si este así lo desea) a un cargo de igual o mayor jerarquía al que venía desempeñando, pagando una suma mensual, equivalente al salario mensual que devengaba en su último cargo. **(ii)** Renovar la vinculación al Sistema de Seguridad Social en Salud y pagar los aportes al Sistema General de Seguridad Social desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro.

TERCERO: NEGAR la orden de ordenar el pago de salarios devengados durante el tiempo que duró desvinculado, así mismo denegar la solicitud de declarar la solución de continuidad, para lo cual el señor DIDIER ALEXANDER PAJARO GONZÁLEZ deberá acudir al Juez Ordinario Laboral, quien es el competente para resolver si tiene o no derecho de aquellos, en razón de la presente orden excepcional de protección constitucional por fuero de maternidad extendida.

CUARTO: REQUERIR a INDUSTRIA AMBIENTAL S.A.S., para que, a más tardar, vencido el término aquí concedido para el cumplimiento de este fallo, allegue la prueba demostrativa de tal cumplimiento.

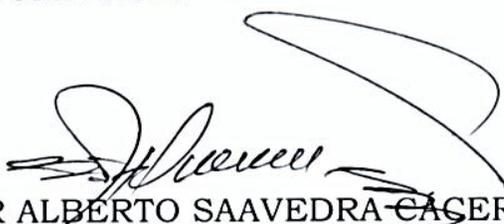
QUINTO: ENTERAR a los extremos de esta acción, que contra la presente determinación procede la impugnación, ante los Jueces Civiles del Circuito de este Distrito Judicial.

SEXTO: DESVINCULAR del presente trámite constitucional al MINISTERIO DEL TRABAJO, a SANITAS EPS, a COLPATRIA ARL, y a la Administradora Colombiana de Pensiones -COLPENSIONES-.

SEPTIMO: REMITIR sin tardanza esta actuación a la Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de que el fallo no sea impugnado; lo anterior en acatamiento a lo dispuesto por el artículo 31 del precitado decreto.

OCTAVO: NOTIFICAR esta determinación a las partes por el medio más eficaz y expedito. Teniendo en cuenta que en este momento todos los despachos judiciales se encuentran cerrados debido a la emergencia sanitaria ocasionada por la propagación del COVID 19, cualquier memorial, documento o comunicación debe ser enviado a la dirección de correo electrónico: j08pccmbta@cendoj.ramajudicial.gov.co.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


EDGAR ALBERTO SAAVEDRA CÁCERES
Juez