



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
Republica de Colombia

Bogotá D. C., 3 de noviembre de 2020

REF.: Acción de Tutela N° 2020-00328 de LUISA FERNANDA GÓMEZ PARRA contra LILIANA MARCELA ALAYÓN como propietaria del establecimiento de comercio SERVICIOS GENERALES PROTEGER

SENTENCIA

Corresponde a este Despacho resolver en primera instancia la Acción de Tutela promovida por Luisa Fernanda Gómez Parra contra Liliana Marcela Alayón como propietaria del establecimiento de comercio Servicios Generales Proteger por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la vida, a la salud, al mínimo vital, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social.

ANTECEDENTES

1. Hechos de la Acción de Tutela

Manifestó que, desde el 7 de enero de 2020 se vinculó a través de un contrato verbal con la accionada como operaria de aseo, con un salario mensual de \$701.000 y fue afiliada a la EPS Salud Total, al fondo de pensiones Porvenir y a la administradora de riesgos laborales Colpatria ARP.

Reseñó que, a mediados de junio del año en curso se realizó una prueba de embarazo el cual le indicó que poseía 13 semanas de gestación, situación que informó de manera verbal a la encartada el 3 de julio de 2020, por lo que siguió laborando de manera normal.

Dijo que el 23 de julio de 2020, tuvo unos inconvenientes de salud los cuales informó a sus compañeros de trabajo y a su empleadora, por lo que se dirigió a la EPS la cual le generó 5 días de incapacidad.

Adujo que el 6 de agosto de 2020, tuvo otro problema de salud el cual le informó a su empleadora quién le indicó que fuera a la EPS, por lo que se le concedieron 2 días de incapacidad y solicitó a la accionada el cambio de puesto ya que por su estado de embarazo le era difícil desplazarse a los edificios; no obstante, le indicó que no tenía donde ubicarla.

Sostuvo que con ocasión a un golpe que sufrió laborando, la ARL la incapacitó 3 días y le dio recomendaciones de trabajo por 7 días, debido a su estado de embarazo; sin embargo, el 18 de agosto del año en curso, la accionada le escribió a través de *WhatsApp* que se presentara en el apartamento de ella y al estar allí, le indicó que debía transcribir la incapacidad de la ARL en la EPS sin que le permitiera realizar sus labores.

Indicó que el 20 de agosto de 2020, su empleadora le dio una carta que le hizo firmar en donde comprometía a que no fuera en bicicleta al lugar de trabajo y otra sobre el por qué no había realizado la transcripción de la incapacidad; no obstante, no tuvo en cuenta que la EPS le dio un documento que decía que esa labor la tenía que hacer el empleador, razón por la cual, no firmó ningún documento.



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
Republica de Colombia

Indicó que al no atender las recomendaciones dadas tuvo irse para la EPS donde la incapacitaron 2 días y, al volver de la incapacidad a su puesto de trabajo un compañero le indicó que tenía que comunicarse con la empleadora la cual la citó en la casa y le entregó una carta donde le manifestó que debía presentarse el 24 de agosto para dar solución a su estado laboral debido a su condición de embarazo.

Por otra parte, sostuvo que al estar en la casa de la accionada ella le entregó unas hojas para que escribiera el motivo por el cual estaba amenazando y tratando mal a sus compañeros de trabajo por lo que debía firmar un memorando, al cual se opuso, razón por la cual le indicó que no podía presentarse a los puestos de trabajo hasta nueva orden.

Señaló que el mismo día presentó un derecho de petición a la encartada en donde solicitó solución a su situación laboral, debido a que es madre cabeza de familia; sin embargo, le respondió con evasivas y le reiteró que no se podía presentar al sitio de trabajo y al pasar el tiempo y no recibir ninguna llamada el 31 de agosto presentó un segundo derecho de petición donde pidió el pago del mes de agosto y el reintegro a su puesto de trabajo.

Manifestó que el 10 de septiembre la accionada le indicó que debía presentarse en su lugar de residencia a las 2:00 pm con los uniformes y zapatos de dotación, estando allí la recibió la hermana de la accionada y le dejó un recibo con un pago por \$446.000 y le indicó que debía entregarle los uniformes para pagarle el salario, a lo cual escribió en el recibo que estaba incompleto su salario y que los uniformes no los iba a entregar debido a que no se había dado solución a su situación laboral, no obstante, la hermana de la accionada no le entregó ningún dinero y se fue.

Finalmente, sostuvo que acudió al Ministerio de Trabajo y puso en conocimiento su situación ya que no tiene conocimiento si la accionada tiene autorización para dar por terminado su contrato laboral, toda vez que es madre cabeza de familia, se encuentra en estado de gestación y tiene dos hijos menores de edad a su cargo.

2. Objeto de la Tutela

De acuerdo con lo anterior solicita que, a través de la presente acción, se protejan sus derechos fundamentales a la vida, a la salud, al mínimo vital, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social y, en consecuencia, pide ordenar a la accionada revoque la declaración de terminación unilateral del contrato y se garantice su reintegro con la reasignación de actividades y pago de salarios y prestaciones sociales dejados de percibir.

TRÁMITE DE INSTANCIA

La presente acción fue admitida por auto del 19 de octubre de 2020, por medio del cual se ordenó vincular al Ministerio de Trabajo para que informara si la accionada presentó solicitud de terminación del vínculo contractual con la promotora, así mismo se ordenó librar comunicación a la accionada y a la vinculada con el fin de ponerle en conocimiento el escrito de tutela y se les solicitó la información pertinente.



Informes rendidos

Liliana Marcela Alayón Pardo como propietaria del establecimiento de comercio **Servicios Generales Proteger** señaló que no es cierto que la accionante le haya comunicado de su estado de embarazo antes del 18 de agosto de 2020, pues el 13 del mismo mes y año la accionante presentó una incapacidad proferida por la Clínica de Ortopedia y Accidentes Laborales COAL, la cual se encuentra adscrita a la ARL, donde expuso un accidente laboral que no reportó a la empresa, por lo que se abrió un proceso de investigación en su contra.

Reseñó que, le solicitó a la accionante que hiciera transcribir ante la EPS dicha incapacidad; sin embargo, se negó rotundamente; por lo que la citó para el 18 de agosto para que rindiera descargos a las 10:00 de la mañana, no obstante, se hizo presente hasta las 11:30 am y le explicaron el proceso de investigación adelantado por la no información del accidente indebidamente reportado y de nuevo la conminó para que acudiera a la EPS a transcribir dicha incapacidad a lo cual solo recibió un documento que le entregó de la EPS denominado *“Notificación liquidación de prestaciones económicas- Empleador”*.

Sostuvo que, solo hasta la comunicación de la presente tutela, conoció que se encontraba en embarazo y que en la respuesta al derecho de petición que le entregó a la promotora el 25 de agosto del año en curso le describió las fallas y desatenciones presentadas por no asistir a trabajar, por tratar mal a sus compañeros y por no reportar el accidente laboral.

Manifestó que en las incapacidades presentadas no se indica que sea por estado de embarazo sino por el accidente que había tenido en su puesto de trabajo, por lo que hasta que no se esclareciera su situación no podía asistir a laborar ya que también tenía una investigación por acoso laboral.

Por otra parte, indicó que las peticiones elevadas por la accionante fueron resueltas de fondo y que el 9 de septiembre le pagó los dineros adeudados a la fecha, sin que la accionante hubiese firmado el comprobante ni devuelto las prendas que ella confunde con dotación.

Indicó que existe una vía ordinaria que debe ser agotada y se encuentra a la espera de la determinación que del Ministerio de Trabajo del requerimiento elevado con radicado 13EE2020721100000029575 el cual es anterior a la acción. Dijo que en la actualidad la promotora cuenta con seguridad social pagada de tal forma que no vulneró sus derechos fundamentales.

Finalmente, adujo que se encuentra en curso el trámite la solicitud de levantamiento de fuero de maternidad ante el Ministerio de Trabajo y hasta que dicha entidad no se pronuncie no existe terminación del contrato laboral, por lo que solicitó no tutelar los derechos fundamentales de la accionante y que se declare improcedente la acción.

El **Ministerio de Trabajo** a través de su asesor señaló que la tutela es improcedente frente al Ministerio ya que no es el empleador de la accionante por lo que solicitó su desvinculación y que la acción también resulta improcedente para solicitar el pago de acreencias laborales, salvo que este por medio la vulneración al mínimo vital y subsistencia de la accionante.



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
República de Colombia

Indicó que en cuanto al despido en estado de embarazo o periodo de lactancia el empleador necesita autorización por parte del inspector de trabajo o del alcalde municipal en los lugares donde no existe aquel funcionario y que dicho permiso solo se puede conceder con fundamento en alguna de las causales previstas en los artículos 62 y 63 del Código Sustantivo de Trabajo ya que el despido sin el cumplimiento de los requisitos expuestos es ineficaz no produce ninguna consecuencia jurídica.

Reseñó que sin perjuicio a la decisión que se tome, la accionante dispone de medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos, por lo que solicitó declarar improcedente la tutela respecto a su representada.

CONSIDERACIONES

La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la constitución política de Colombia, norma que la establece como un mecanismo jurídico sumario y que permite brindar a cualquier persona, sin mayores requisitos de orden formal, la protección específica e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales cuando le son vulnerados o están en amenaza debido a la acción o la omisión de una autoridad pública o de un particular.

Sin embargo, para que prospere la acción constitucional se debe demostrar la vulneración de los preceptos fundamentales que se consideran conculcados y en algunos casos, también la acusación de un perjuicio irremediable, para que el juez de tutela concrete su garantía, pues únicamente cuando sea indubitable su amenaza o vulneración resulta viable por esta vía ordenar el reconocimiento de una situación que puede llegar a ser dirimida por otro medio de defensa judicial (C. C. T-471 de 2017).

En abundante jurisprudencia¹, la Corte Constitucional ha señalado que, por regla general, la acción de tutela es improcedente para solicitar el reconocimiento y pago de los derechos pensionales. Sin embargo, cuando dadas las circunstancias del caso concreto, los medios de defensa judicial ordinarios resultan ineficaces para la protección de los derechos fundamentales del peticionario, o cuando se puede prever la ocurrencia de un perjuicio irremediable, la acción de tutela es procedente.

En efecto, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y la naturaleza legal de la justeza o no del despido, imponen su improcedencia cuando el peticionario tiene otro medio de defensa judicial para hacer valer sus derechos.

En este sentido, de acuerdo a la jurisprudencia de esa Corporación, cuando el peticionario interpone la acción de tutela, como mecanismo transitorio para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, este tiene la carga de probar, aunque sea sumariamente la existencia de un perjuicio que: (i) sea inminente, es decir que produzca, de manera cierta y evidente, la amenaza de un derecho fundamental; (ii) imponga la adopción de medidas urgentes para conjurarlo; (iii) amenace gravemente un bien jurídico que sea importante en el ordenamiento jurídico y; (iv) dada su urgencia

¹ Respecto a este punto, se pueden consultar, entre muchas, las siguientes sentencias: T-718 de 1998, T-660 de 1999, T-408 de 2000, T-398 y T-476 de 2001, T-947 de 2003 y T-620 de 2007.



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 acción se torna improcedente.

En suma, la jurisprudencia Constitucional ha indicado que la acción de tutela es: a) *prima facie*, improcedente para discutir la justeza o no del despido salvo que; b) el peticionario demuestre, al menos sumariamente, la existencia de un perjuicio irremediable o; c) que los medios judiciales ordinarios disponibles no son adecuados para proteger los derechos del peticionario. En todo caso, la mera afirmación de que se está sufriendo un perjuicio irremediable o de que el medio judicial ordinario es ineficaz, no basta para declarar la procedencia de la acción de tutela pues el accionante debe, al menos, mencionar los hechos que le permitan al juez deducir la existencia de un perjuicio irremediable o la ineficacia del medio ordinario de defensa.

Mujer embarazada como sujeto de especial protección

La Constitución Política de 1991 efectuó un importante avance respecto de la protección y efectividad de los derechos de las mujeres. En este sentido, es claro que el Constituyente de 1991, en virtud de la necesidad de desarrollar los principios y valores que fundamentan el Estado Social de derecho, consagró en la nueva Carta Constitucional el deber del Estado de garantizar el ejercicio pleno sus derechos y libertades.

Bajo la perspectiva del deber Estatal de garantizar a las mujeres el pleno goce de sus derechos fundamentales, el artículo 43 Superior dispuso que *"(...) La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado (...) El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia."* Con fundamento en esta norma la Corte Constitucional en el bloque de constitucionalidad se ha pronunciado múltiples veces respecto al carácter de sujeto de especial protección que ostenta la mujer parturienta o embarazada. Así, en la sentencia C- 355 de 2006 la Corte Constitucional indicó:

"(...) A partir del Acto Constituyente de 1991 los derechos de las mujeres adquirieron trascendencia Constitucional. Cabe recordar, que las mujeres contaron con especial deferencia por parte del Constituyente de 1991, quien conocedor de las desventajas que ellas han tenido que sufrir a lo largo de la historia, optó por consagrar en el texto constitucional la igualdad, tanto de derechos como de oportunidades, entre el hombre y la mujer, así como por hacer expreso su no sometimiento a ninguna clase de discriminación. También resolvió privilegiarla de manera clara con miras a lograr equilibrar su situación, aumentando su protección a la luz del aparato estatal, consagrando también en la Carta Política normas que le permiten gozar de una especial asistencia del Estado durante el embarazo y después del parto, con la opción de recibir un subsidio alimentario si para entonces estuviere desempleada o desamparada, que el Estado apoye de manera especial a la mujer cabeza de familia, así como que las autoridades garanticen su adecuada y efectiva participación en los niveles decisorios de la Administración Pública, entre otras.

En este orden de ideas, la Constitución de 1991 dejó expresa su voluntad de reconocer y enaltecer los derechos de las mujeres y de vigorizar en gran medida su salvaguarda protegiéndolos de una manera efectiva y reforzada. Por consiguiente, hoy en día, la mujer es sujeto constitucional de especial protección, y en esa medida todos sus derechos deben ser atendidos por parte del poder público, incluyendo a los operadores jurídicos, sin excepción alguna."

Con fundamento en las normas constitucionales, así como en los múltiples instrumentos internacionales ratificados por el Estado Colombiano al respecto, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sostenido que el amparo reforzado de la mujer como integrante de los sujetos de especial protección constitucional parte del reconocimiento que el Constituyente de 1991 hizo de la desigualdad formal y real a la que se ha visto sometida históricamente. De esta forma, se ha reiterado la obligación del Estado de proteger de manera especial a las mujeres embarazadas o



parturientas, y se ha pronunciado sobre la necesidad de garantizar de manera efectiva y prevalente el ejercicio de sus derechos.

En suma, por expreso mandato Constitucional las mujeres embarazadas y parturientes son sujetos de especial protección constitucional; debido a que tal condición implica el reconocimiento de una situación de extrema vulnerabilidad, el Estado y los particulares que actúan en su nombre tienen la obligación de brindarles protección y asistencia, así como de garantizar de manera reforzada las condiciones necesarias para el pleno ejercicio de todos sus derechos.

Caso concreto

En el presente caso, Luisa Fernanda Gómez Parra solicita el amparo de sus derechos fundamentales a la vida, a la salud, al mínimo vital, al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social y, en consecuencia, pide ordenar a la accionada que revoque la declaración de terminación unilateral del contrato y se garantice su reintegro con la reasignación de actividades y pago de salarios y aportes a seguridad social dejados de percibir.

De igual forma, el Despacho determinará quien debe tramitar las incapacidades que se generen al empleado.

Ahora bien, de la documental aportada por la actora, el Despacho pudo conocer que con la historia clínica de la IPS Centro Policlínico del Olaya se corrobora que el 23 de julio de 2020 tuvo una consulta por enfermedad general en donde se le dio incapacidad por 5 días por el diagnóstico *R51X- Cefalea*².

Así mismo, se pudo corroborar que de la historia clínica por parte de la IPS Clínica de Ortopedia y Accidentes Laborales el 13 de agosto de 2020, la promotora ingresó por urgencias y se le determinó un *"trauma sacro coccígeo"* en donde se le dio una incapacidad por 3 días³ y que, el 20 y 25 de agosto fue incapacitada por días por los diagnósticos de *"cefalea y dolor en las articulaciones"*.

Frente a dicha documental, observa el Despacho que las incapacidades generadas a la promotora fueron por problemas de dolor de cabeza, por un golpe que tuvo y por dolor en las articulaciones, los cuales permiten inferir que no tienen relación con su condición de mujer gestante.

De igual manera, se observa que la ARL AXA Colpatria el 19 de agosto de 2020 le entregó un concepto médico con indicaciones para realizar sus labores, que obra una misiva sin radicación con fecha del 24 de agosto de 2020 donde la accionante solicitó a la encartada que se diera solución a su situación laboral por encontrarse en estado de embarazo y otra misiva que se encuentra sin firma dirigida por la accionada al Ministerio de Trabajo donde solicitó la autorización para terminar el contrato laboral de la promotora con fecha del 1° de septiembre de 2020⁴.

Por su parte, la accionada señaló que no conocía que la accionante estuviera en estado de gestación y que, aun así, no le ha finiquitado su vínculo laboral, debido a que se encuentra a la espera de la decisión del Ministerio de Trabajo para poder terminar el mismo; así mismo, sostuvo que no ha

2 Ver archivo 1 exp. Tutela folio 36

3 Ver archivo 1 exp. Tutela folios 37 a 39.

4 Ver archivo 1 exp. Tutela folios 18 a 25.



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
República de Colombia

vulnerado sus derechos fundamentales dado que ha pagado sus aportes en salud, pensión, riesgos laborales y salarios hasta septiembre.

Conforme lo anterior, el Despacho analizará punto por punto las pretensiones de la actora de la siguiente manera:

Sobre la solicitud de revocar la declaración de terminación unilateral del contrato y se garantice su reintegro

En aras de resolver esta pretensión, lo primero que observa el Despacho es, que dentro de la documental allegada al plenario no existe prueba que indique que a la accionante se le terminó su vínculo laboral, por el contrario, la encartada en su informe no desconoció que la actora se encontrara desvinculada ya que manifestó que la misma aún sigue vinculada pese a haber sido suspendida por una decisión disciplinaria.

Por esa razón, la pretensión de revocar la declaración de terminación unilateral del contrato, no será atendida favorablemente en los términos pedidos por la promotora, ya que, si bien la accionada indicó que radicó ante el Ministerio de Trabajo la solicitud para poder dar por terminado el contrato con la actora, lo cierto es, que la misma no se ha resuelto, es más, ni siquiera existe evidencia de que haya sido radicada ante esa entidad, pues únicamente existe la misiva sin el radicado, lo que no permite concluir que el inspector de trabajo conozca la misma.

Por otra parte, y en gracia de discusión, si dicho documento si fue radicado ante esa entidad, esta sede judicial, tampoco puede ordenar la revocatoria sobre lo allí pretendido, pues a la fecha la promotora aún sigue vinculada con la encartada, situación que no vulnera su derecho al trabajo ni a la estabilidad laboral reforzada por su estado de mujer gestante.

Aquí, conviene precisar que la actora posiblemente confunde el término de revocar la declaración de terminación unilateral del contrato con la de suspensión la cual, será resuelta en el siguiente acápite.

Sobre la reasignación de actividades y pago de salarios dejados de percibir

Frente al punto, se observa que, la accionada reseñó que la actora se encuentra suspendida por un proceso disciplinario, el cual conllevó a la suspensión de sus actividades y la sanción de no recibir su salario.

Frente a su dicho, el Despacho no encontró dentro de la documental allegada por la accionada que en efecto se haya surtido dicho trámite adelantado en contra de Luisa Fernanda Gómez Parra, pues únicamente en la respuesta que le dio a la promotora de la petición mediante misiva del 15 de septiembre de 2020, se observa que le informó que había sido suspendida por 2 meses desde el 31 de agosto de 2020⁵, respuesta que no sule a la que se encuentra enmarcada dentro del proceso disciplinario ya que allí se deben respetar las garantías de defensa, contradicción y notificación los cuales tampoco se evidencia que hayan sido agotados.

5 ver archivo 6 folios 20 a 23



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
República de Colombia

En ese horizonte, es menester resaltar que las sanciones contempladas en los artículos 112 y 113 del CST abarcan el trámite de un proceso disciplinario el cual se encuentra regido en cumplimiento a las pautas del debido proceso, entre las cuales está la **publicidad**, la cual consiste en notificar al empleado de todas las actuaciones rendidas dentro del proceso disciplinario, pues la Corte Constitucional en Sentencia C-341 de 2014 dispuso:

“La jurisprudencia constitucional ha definido el derecho al debido proceso como el conjunto de garantías previstas en el ordenamiento jurídico, a través de las cuales se busca la protección del individuo incurso en una actuación judicial o administrativa, para que durante su trámite se respeten sus derechos y se logre la aplicación correcta de la justicia”

En ese orden de ideas y teniendo en cuenta que no existe en el expediente constancia de que haya notificado a la accionante de las actuaciones rendidas dentro del proceso disciplinario adelantado en su contra, el Despacho encuentra que, pese a que no se invocó en el presente *petitum* la protección al debido proceso, la encartada vulneró este derecho a la accionante ya que no hay constancia de la decisión tomada ni que haya notificado a la promotora de dicha resolución.

Es por ello que al omitirse la emisión formal de una decisión disciplinaria con la consecuente sanción supuestamente impuesta a la actora, que conllevó además la cesación de pago de salarios desde septiembre a la fecha, el Despacho ordenará a Liliana Marcela Alayón como propietaria del establecimiento de comercio Servicios Generales Proteger que, en el término de 48 horas siguientes a la notificación de esta decisión reintegre a Luisa Fernanda Gómez a sus actividades laborales y pague los salarios dejados de percibir desde septiembre a la fecha.

Así mismo, se conminará a Luisa Fernanda Gómez Parra para que en lo sucesivo se abstenga de cometer actos conflictivos en contra de sus compañeros de trabajo, cumpla con las obligaciones impuestas y preste sus servicios en debida forma, pues su condición de gestante en momento alguno le otorga derechos superiores a los de sus compañeros ni la omisión del deber de obediencia frente a su empleadora y el respeto a sus compañeros.

En este punto es menester señalar que el Despacho no desconoce que Luisa Fernanda Gómez Parra es un sujeto de especial protección por ser mujer gestante, razón por la cual, prevendrá a Liliana Marcela Alayón en calidad de propietaria del establecimiento de comercio Servicios Generales Proteger, para que respete su fuero de maternidad y la mantenga vinculada laboralmente hasta que perduren las causas que le dan origen al mismo o reciba la autorización de la autoridad competente.

En cuanto al pago de aportes a seguridad social

Sobre esta pretensión, el Despacho observa que la accionada al rendir informe allegó copia de los aportes a seguridad social realizados a la accionante donde se evidencia que el ultimo pago fue el 6 de octubre de 2020⁶, por lo que no se observa que se encuentre pendiente por parte de la encartada el pago a aportes a seguridad social, razón por la cual, el Despacho negará esta pretensión.

6 Ver archivo 6 folio 17.



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
República de Colombia

Sobre quién debe tramitar las incapacidades que se generen al empleado

Lo primero que se debe decir es que de conformidad al artículo 121 del Decreto 019 de 2012, es el empleador quien debe tramitar el reconocimiento de las incapacidades ante la EPS pues también el Ministerio de Salud a través del Concepto 173237 del 10 de agosto de 2012 dispuso que es el empleador quien debe adelantar la gestión de transcripción de incapacidades provenientes por médicos particulares.

Bajo ese panorama, no es dable que la accionante tenga que acudir ante la EPS a transcribir la incapacidad que le exigía su empleadora, ya que la ley anti trámites otorgó al empleador la facultad de realizar dicha labor.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia, por autoridad de la Ley y mandato de la Constitución,

RESUELVE

PRIMERO: TUTELAR el derecho fundamental del debido proceso a **Luisa Fernanda Gómez Parra** en contra de **Liliana Marcela Alayón como propietaria del establecimiento de comercio Servicios Generales Proteger**, conforme lo expuesto

SEGUNDO: ORDENAR a **Liliana Marcela Alayón como propietaria del establecimiento de comercio Servicios Generales Proteger** que, en el término de 48 horas siguientes a la notificación de esta decisión, reincorpore a Luisa Fernanda Gómez a sus actividades laborales y pague los salarios dejados de percibir desde septiembre a la fecha.

TERCERO: PREVENIR a **Liliana Marcela Alayón como propietaria del establecimiento de comercio Servicios Generales Proteger**, para que respete el fuero de maternidad de la accionante y la mantenga vinculada laboralmente hasta que perduren las causas.

CUARTO: CONMINAR a **Luisa Fernanda Gómez Parra** para que en lo sucesivo se abstenga de cometer actos conflictivos en contra de sus compañeros de trabajo, cumpla con las obligaciones impuestas y preste sus servicios en debida forma de acuerdo con lo aquí considerado.

QUINTO: NEGAR las demás pretensiones, conforme a lo expuesto en la parte motiva.

SEXTO: NOTIFICAR a las partes por el medio más expedito y eficaz

SÉPTIMO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de no ser impugnada por la parte interesada dentro de los 3 días hábiles siguientes a su notificación efectiva.



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
Republica de Colombia

OCTAVO: PUBLICAR esta providencia en la página de la Rama Judicial e informar a las partes sobre la forma de consultar la misma.

NOVENO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de no ser impugnada por la parte interesada dentro de los 3 días hábiles siguientes a su notificación y de acuerdo con lo dispuesto en la parte motiva de la decisión.

DÉCIMO: ORDENAR que por secretaría se comunique la decisión por estado electrónico, el cual deberá ser publicado en la página de la Rama Judicial <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-03-de-pequenas-causas-laborales-de-bogota/2020n1>.

Notifíquese y Cúmplase,

La Juez,

LORENA ALEXANDRA BAYONA CORREDOR

Comunicar por ESTADO N° 100 de noviembre de 2020. Fijar virtualmente

Firmado Por:

LORENA ALEXANDRA BAYONA CORREDOR

JUEZ MUNICIPAL

JUZGADO 3Ero MPAL PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES BOGOTA

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:

0f25d5c7f90eb3425079b431dd8db6c26188d39f6f846f15f4a3448e171d5825

Documento generado en 03/11/2020 04:15:03 p.m.

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>