



**REPUBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL  
CONSEJO SUPERIOR DE LA JUDICATURA  
CENTRO DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS  
JURISDICCIONALES  
PARA LOS JUZGADOS CIVILES Y DE FAMILIA**

Fecha : 20/abr./2020

**ACTA INDIVIDUAL DE REPARTO**

Página 1

पुत्र GRUPC ACCIONES DE TUTELA १७५५१  
SECUENCIA: 17551 FECHA DE REPARTO: 20/04/2020 11:16:36a. m.  
REPARTIDO AL DESPACHO:  
JUZGADO 35 CIVIL MUNICIPAL

**IDENTIFICACION:**

**NOMBRES:**

**APELLIDOS:**

**PARTE:**

1020754173  
12

LILIANA SALAMANCA MONROY  
EN NOMBRE PROPIO

01  
03

**OBSERVACIONES:**

КУЗФКЕИРЬЮ

FUNCIONARIO DE REPARTO

schinchd

REPARTOHHMM10  
0000000000

v. 2.0

0000

**CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO**

GRUPO ARTAK SAS

NIT: 900,561,233-0

NOMBRE DEL TRABAJADOR:	LILIANA SALAMANCA MONROY
CEDULA DE CIUDADANIA:	1,020,754,173 de BOGOTA D.C.
DIRECCION DEL TRABAJADOR:	CRA 5 N 163 B 39
CIUDAD DE RESIDENCIA:	BOGOTA D.C.
LUGAR Y FECHA DE NACIMIENTO:	BOGOTA D.C., Mayo 5 de 1990
ESTADO CIVIL:	Union libre
FECHA DE INICIACION DE LA RELACION LABORAL:	Febrero 5 de 2020
SALARIO:	\$877,803
FORMA DE PAGO:	MENSUAL
CARGO:	MESERO JUNIOR
CENTRO DE COSTO:	MESEROS
SEDE DE TRABAJO:	UGLY AMERICAN
JORNADA LABORAL:	240.00 HORAS MENSUALES

CIUDAD DONDE HA SIDO CONTRATADO: BOGOTÁ, D.C

Entre EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR, de las condiciones ya dichas, identificados como aparece al pie de sus firmas para efectos se ha celebrado el presente contrato Individual de Trabajo, regido además por las siguientes cláusulas:

PRIMERA. OBJETO.- EL EMPLEADOR contrata los servicios personales del trabajador y este se obliga a: a) A poner al servicio del empleador toda su capacidad normal de trabajo, en forma exclusiva en el desempeño de las funciones propias del oficio mencionado y en las labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las ordenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes, en forma verbal y/o escrita de acuerdo a la descripción del cargo mismo, y, con la debida diligencia y cuidado en la ejecución de las labores de MESERO JUNIOR.

b) A no prestar directa ni indirectamente servicios laborales a otros empleadores, ni a trabajar por cuenta propia en el mismo oficio y a no atender en horas de trabajo asuntos y ocupaciones distintas de las que EL EMPLEADOR le encomiende sin la previa autorización por escrito de éste durante la vigencia de este contrato.

SEGUNDA. - DISPOSICIONES LEGALES. -Las partes declaran que en el presente contrato se entiendan incorporadas, en lo pertinente, las disposiciones legales que regulan las relaciones entre la empresa y sus trabajadores, en especial las del contrato de trabajo para el oficio que se suscribe, fuera de las obligaciones consignadas en los reglamentos de trabajo, de higiene y seguridad industrial de la empresa y demás documentos emanados de la voluntad del EMPLEADOR.

**TERCERA. PERIODO DE PRUEBA.** - Los primeros dos (2) meses de ejecución del presente contrato se entenderán como periodo de prueba y por consiguiente cualquiera de las partes podrá terminar el contrato unilateralmente, en cualquier momento durante dicho periodo sin que por este hecho se cause el pago de indemnización alguna. Vencido éste, la duración del contrato será indefinida, mientras subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo.

**CUARTA. DURACIÓN TÉRMINO INDEFINIDO:** El presente contrato de trabajo se ha pactado a término indefinido, no obstante, tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen de acuerdo a las disposiciones legales que sobre el particular se establezcan. De igual forma terminará por las causas contempladas en las leyes, reglamentos, en el presente contrato y en general de cualquier documento emanado de la voluntad del Empleador

**QUINTA. -TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO.** Son justas causas para dar por terminado unilateralmente, por cualquiera de las partes, el incumplimiento de las obligaciones derivadas del mismo, las causas enumeradas en el artículo 7° del Decreto Ley 2351 de 1965. Adicionalmente, se puede dar por terminado por parte de EL EMPLEADOR, por incumplimiento de las cláusulas adicionales en el presente contrato, las funciones y responsabilidades del cargo, así como el incumplimiento en las obligaciones, prohibiciones y faltas contenidas en el Reglamento Interno de trabajo. además de:

- a) La violación por parte del Trabajador de cualquiera de sus obligaciones o prohibiciones legales, contractuales o reglamentarias.
- b) La revelación de secretos y datos reservados de la Empresa.
- c) La violación de la cláusula de confidencialidad
- d) El hecho de que el Trabajador llegue embriagado al trabajo o ingiera bebidas embriagantes en el sitio de trabajo, aún por la primera vez; y que con ello se afecte la normal prestación del servicio
- e) El incumplimiento o la violación por parte del Trabajador de los instructivos que de modo particular le imparta el Empleado.
- f) La no asistencia al trabajo, sin excusa suficiente a juicio de EL EMPLEADOR conforme lo señalado en el Reglamento Interno de Trabajo
- g) Los retardos injustificados conforme lo señalado en el Reglamento Interno bajo
- h) La ejecución por parte de EL TRABAJADOR de labores remuneradas al servicio de terceros sin autorización de EL EMPLEADOR.
- i) Las repetidas desavenencias con compañeros de trabajo.
- j) Cualquier otra causal establecida en políticas, reglamentos y en general de cualquier documento emanado de la voluntad del EMPLEADOR

**SEXTA. REMUNERACIÓN.** - EL EMPLEADOR pagara al trabajador por la prestación de sus servicios un SALARIO BÁSICO MENSUAL, INDICADO PREVIAMENTE o, pagadero en las oportunidades señaladas arriba. Dentro de este pago se encuentra incluida la remuneración de los descansos dominicales y festivos de que tratan los capítulos I y II del título VII del Código Sustantivo del Trabajo. Se aclara y se conviene, que en los casos en los que el trabajador devengue comisiones o cualquier otra modalidad de salario variable, el 82.5% de dichos ingresos constituye remuneración ordinaria y el 17.5% restantes está destinado a remunerar el descanso en los días dominicales y festivos de los artículos mencionados en el párrafo anterior de la misma cláusula.

**PARAGRAFO PRIMERO.** El TRABAJADOR manifiesta desde ya que autoriza a su EMPLEADOR para que en caso de retiro de la empresa por cualquier causa o motivo, el valor de los salarios y de la liquidación final de prestaciones sociales y vacaciones, así como de eventuales indemnizaciones a que hubiere lugar y cualesquiera otra suma de dinero que resultare a su favor, una vez realizados los descuentos de ley, le sean cancelados de la misma forma en que le fueron pagados los salarios durante

el tiempo en que estuvo vigente el vínculo laboral.

**SEPTIMA. SUMAS NO CONSTITUTIVAS DE SALARIO.-** Se manifiesta en forma expresa que ninguno de los pagos enumerados en el artículo 128 del Código Sustantivo del Trabajo modificado Ley 50 de 1990 artículo 15 tienen carácter de salario. Igualmente se acuerda en forma expresa que beneficios o auxilios de conformidad con la misma norma tampoco tienen el carácter de naturaleza salarial como son: Cualquier suma que llegue a recibir en el futuro el trabajador adicional a su salario ordinario o sumas constitutivas del mismo, en beneficios extralegales, auxilios ocasionales, subsidios para transportes, alimentación, ni la diferencia del bajo costo de venta de la misma, así como uniforme de distinguido comercial, bonificaciones, tiempo otorgado por mera liberalidad o cualquier otra suma en dinero o en especie que recibe el TRABAJADOR, pues las mismas no enriquecen su patrimonio sino se entregan para desempeñar a cabalidad sus funciones; pactan también que no son salarios las herramientas, ni los elementos de trabajo que reciba el TRABAJADOR, ni las prestaciones sociales de que tratan los títulos VIII y IX de CST.

**PARÁGRAFO 1-** Si el trabajador por razón de la naturaleza de su cargo recibiere propinas de los clientes, las partes son concientes y así lo hacen constar, que las sumas que se cancelen al trabajador por ese concepto no constituyen salario para ningún efecto legal de conformidad con el artículo 131 del CST.

**PARÁGRAFO 2-** Si el trabajador por razón de la naturaleza de su cargo recibiere auxilio de alimentación, las partes son concientes y así lo hacen constar, que las sumas que se cancelen al trabajador por ese concepto no constituyen salario para ningún efecto legal de conformidad con el artículo, en virtud del artículo 128 del CST, modificado por el artículo 15 de la ley 50 de 1990.

**PARÁGRAFO 3-** Si el trabajador por razón de la naturaleza de su cargo recibiere auxilio de rodamiento las partes son concientes y así lo hacen constar, que las sumas que se cancelen al trabajador por ese concepto no constituyen salario para ningún efecto legal de conformidad con el artículo, en virtud del artículo 128 del CST, modificado por el artículo 15 de la ley 50 de 1990, teniendo en cuenta que éste no retribuye el servicio ni enriquece el patrimonio, sino es entregado para desempeñar a cabalidad sus funciones.

**OCTAVA.- JORNADA DEL TRABAJADOR.** EL TRABAJADOR se obliga a laborar la jornada máxima legal, en los turnos y dentro de las horas señaladas por EL EMPLEADOR pudiendo hacer este ajuste o cambios de horario cuando lo estime conveniente. Por el acuerdo expreso o tácito de las partes, podrán repartirse las horas de la jornada ordinaria en la forma prevista en el ART. 161 del Código sustantivo de Trabajo modificado por el Art. 2 de la ley 1846 de 2017, teniendo en cuenta que los tiempos de descanso entre las secciones de jornada no se computan dentro de la misma, según el Art. 167 ibídem. Así mismo EL EMPLEADOR o EL TRABAJADOR, podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas máximos en seis (6) días a la semana con un día de descanso obligatorio que podrá coincidir con el domingo. En éste, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser mínimo de cuatro (4) horas continuas y hasta 10 horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 9 p.m.

**PARAGRAFO.** EL TRABAJADOR se obliga a laborar los días domingos y festivos según la asignación de turnos que le sea notificado de forma previa por parte del EMPLEADOR. ✓

**NOVENA.- MODIFICACIÓN LUGAR DE EJECUCION DE LAS LABORES.** EL TRABAJADOR ha sido contratado en la ciudad que aparece en el encabezado del presente contrato y la prestación de los servicios se llevará a cabo en las instalaciones de la Empresa. El empleador se reserva la facultad y el trabajador la acepta desde ya, siempre que tales traslados no desmejoren las condiciones laborales o de remuneración del TRABAJADOR, o impliquen perjuicios para él. Los gastos que se originen con el traslado serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8 del artículo 57 del Código

Sustantivo del Trabajo, EL TRABAJADOR se obliga a aceptar los cambios de oficio que decida EL EMPLEADOR dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten las condiciones laborales del TRABAJADOR y no se le cause perjuicios. EL trabajador acepta así mismo que, las condiciones referentes a costos de vivienda, alimentación, educación, servicios públicos pueden ser diferentes, lo cual no implica modificación alguna de las condiciones de trabajo, pues ellas corresponden a un riesgo propio de la actividad laboral o de la naturaleza del cargo. Todo lo anterior sin que se afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 23 del C.S.T.

DECIMA.- INVENCIONES O DESCUBRIMIENTOS. Las invenciones, desarrollos intelectuales, software o descubrimientos realizados por EL TRABAJADOR, durante la prestación de sus servicios a EL EMPLEADOR, pertenecerán a este último, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 539 del Código de Comercio y 23 de la Decisión 486 de la Comunidad Andina. En consecuencia, tendrá EL EMPLEADOR el derecho de patentar, o registrar ante las autoridades competentes, a su nombre o a nombre de terceros, tales inventos o descubrimientos, respetándose el derecho de EL TRABAJADOR a ser mencionado como inventor en el caso de las patentes, si así lo desea, de conformidad con el Artículo 24 de la Decisión 486 de la Comunidad Andina. EL TRABAJADOR acuerda facilitar el cumplimiento oportuno de las formalidades y trámites requeridos para los fines de la presente cláusula, y acuerda dar su firma o extender, de manera oportuna, los poderes y documentos que sean necesarios para lograr el fin mencionado. Nada de lo estipulado en la presente cláusula obliga a EL EMPLEADOR al pago de compensación alguna.

PARÁGRAFO PRIMERO: En concordancia, El Trabajador no podrá suministrar ni revelar a terceros las invenciones, procedimientos, fórmulas, técnicas, estrategias de mercado, etc. que conozca con ocasión de su vinculación con la empresa y se obliga en consecuencia a guardar estricta confidencialidad sobre todo ello, teniendo en cuenta que su violación generará las consecuencias laborales que se determinan en la cláusula siguiente, las indemnizaciones a que haya lugar de conformidad con la legislación civil, todo lo anterior sin perjuicio de las acciones establecidas en el Código Penal.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los documentos, datos e información de todo tipo que se manejan en la empresa de manera enunciativa tales como secretos industriales relativos a la naturaleza, características, finalidades, modo de fabricación, etc. de los productos, su forma de comercialización, información sobre los clientes, y demás información análoga; patentes e inventos; know-how (entendido como conocimiento no patentado) y software desarrollado o licenciado por la empresa (todo lo anterior globalmente denominado LA INFORMACION para efectos de este contrato) es material clasificado, y en consecuencia el Trabajador tiene la obligación de guardar la confidencialidad en todo momento, aún después de terminado el contrato de trabajo. El hecho de divulgar LA INFORMACION o realizar cualquier acto que afecte a la empresa relacionado con la INFORMACION constituye un acto grave de incumplimiento del contrato de trabajo, y en consecuencia dará lugar a la cancelación del mismo en forma inmediata independientemente de las acciones civiles y/o penales a que haya lugar.

DECIMA PRIMERA.- OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR. Se consideran obligaciones de estricto cumplimiento por parte del trabajador las enumeradas en el Código Sustantivo de Trabajo así como las contempladas en la hoja denominada anexo de descripción de cargo donde su incumplimiento se considera y se califica como tal, falta grave y de negligencia dando lugar a las sanciones disciplinarias establecidas en el manual de interno así como en los reglamentos de Ley y dan lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo sin lugar a reconocimiento de indemnización alguna. Además de las obligaciones determinadas en la ley y en los reglamentos, EL TRABAJADOR, se compromete a cumplir con las siguientes obligaciones especiales: 1) Realizar la labor contratada cumpliendo estrictamente los niveles de calidad, puntualidad, diligencia, cuidado y pericia que le señale el empleador o los que su oficio le imponga; 2) Obrar con plena observancia de principios éticos que exige su labor; 3) Seguir las directrices determinadas por EL EMPLEADOR; 4) Colocar al servicio de EL EMPLEADOR, toda su capacidad normal de trabajo en el desempeño de sus funciones y en las labores

anexas, conexas y complementarias, observando los preceptos del Reglamento Interno de trabajo y acatando y cumpliendo las órdenes e instrucciones que le imparta EL EMPLEADOR, y sus representantes; 5) Asistir y participar activamente en los programas y actividades especiales de EL EMPLEADOR, independientemente de su fecha, día u hora, tales como sesiones solemnes, jornadas de crecimiento institucional, evaluación de rendimiento, evaluación institucional y cualquier otro tipo de celebraciones y eventos, prestando su concurso para la organización y éxito de tales realizaciones; 6) Ejecutar las funciones que le corresponden, de conformidad con el horario, las condiciones, requisitos, orientaciones, programas, y especificaciones determinados por EL EMPLEADOR y sus representantes, con toda la ética, dedicación, minuciosidad y detalle, de manera tal, que cada labor resulte de altísima calidad, eficacia y provecho para EL EMPLEADOR; 7) Presentar en forma oportuna y puntual los informes de cualquier tipo que le solicite EL EMPLEADOR; 8) Asistir puntualmente y con plena disposición a todas y cada una de las reuniones a las cuales sea convocado por EL EMPLEADOR, independientemente de la fecha, hora o lugar en que deban realizarse; 9) Llevar a cabo reemplazos de otros funcionarios, en todas sus funciones, según se lo comunique EL EMPLEADOR y en caso de ausentarse, comunicar y justificar oportunamente a EL EMPLEADOR tal situación. 10) Mantenerse perfectamente actualizado en todos los conocimientos inherentes a las funciones que le corresponde desarrollar y también en conocimientos de interés general, preparándose permanentemente con la debida profundidad y seriedad; 11) No comunicar a terceros, salvo autorización expresa y escrita del EMPLEADOR o por orden de las autoridades competentes, las informaciones que tenga sobre su trabajo, especialmente sobre las cosas que sean de naturaleza reservada o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios al EMPLEADOR o las personas a quienes preste el servicio; 12) Conservar, mantener y restituir en buen estado, salvo deterioro natural y razonable, los instrumentos y útiles que le hayan sido facilitados para la prestación de sus servicios; 13) Guardar rigurosamente la moral en las relaciones con sus superiores y compañeros de trabajo, a quienes tratará con el debido respeto, de conformidad con las normas de la decencia y las buenas costumbres; 14) Mantener en forma permanente una actitud positiva en el desarrollo de su gestión laboral y su comportamiento, velando por mantener una entera actitud de servicio para con los demás, ayudando a encontrar soluciones adecuadas y precisas en la solución de problemas, y sirviendo como un excelente ejemplo para las personas de la comunidad de EL EMPLEADOR; 15) Comunicar oportunamente a EL EMPLEADOR las observaciones que estime conducentes para el correcto funcionamiento de las actividades del EMPLEADOR y de su propia labor, evitando daños y perjuicios; 16) Prestar toda la colaboración posible en caso de siniestro o de riesgo inminente que afecten o amenacen a las personas o cosas de EL EMPLEADOR; 17) Observar las medidas preventivas higiénicas prescritas por EL EMPLEADOR, sus representantes, su médico, o por las autoridades del caso; 18) No fumar, ni ingerir bebidas alcohólicas o estimulantes dentro de los predios de EL EMPLEADOR, ni a los alrededores, en horas de trabajo y evitar cualquier acto que contamine el ambiente; 19) Observar con diligencia y cuidado las instrucciones y órdenes preventivas de accidentes o enfermedades; 20) No sustraer los útiles de trabajo ni ninguna clase de elementos o artefactos, para realizar actividades diferentes a las autorizadas por EL EMPLEADOR o en beneficio personal de EL TRABAJADOR, salvo autorización expresa y escrita del representante legal de la compañía; 21) No presentarse al trabajo en estado de embriaguez, alicoramiento o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes; 22) No faltar al trabajo sin justa causa de impedimento o permiso de EL EMPLEADOR. 23) No disminuir intencionalmente el ritmo de ejecución del trabajo, ni suspender labores, ni promover suspensiones intempestivas del trabajo o incitar a su declaración o mantenimiento, sea que participe o no en ellas; 24) No hacer colectas, ni rifas, ni suscripciones, ni cualquier otra clase de propaganda en el lugar de su trabajo; 25) No vender ni comprar ningún tipo de mercancías dentro de las instalaciones de EL EMPLEADOR, salvo que exista autorización escrita de las directivas; 26) No usar los útiles, elementos o artefactos de EL EMPLEADOR en objetos distintos del trabajo contratado; 27) Cumplir los controles establecidos para la entrada y salida de personas y objetos en forma estricta, según las políticas fijadas por EL EMPLEADOR y sus representantes; 28) Las invenciones o descubrimientos realizados por EL TRABAJADOR pertenecerán a EL EMPLEADOR con todos los derechos inherentes a tal calidad. 29) Aceptar las modificaciones en la labor contratada y en la prestación del servicio que decida EL EMPLEADOR dentro de su poder

subordinante, así como las labores necesarias para el cumplimiento cabal del servicio contratado, y las conexas y complementarias del caso; 30) No solicitar a EL EMPLEADOR, a sus contratistas o proveedores, ningún tipo de transacción de dinero, tales como, cambio de cheques, préstamos personales, auxilios de cualquier índole, custodia de valores y otros; 31) Observar las normas y prescripciones sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo que deban observar los trabajadores, de acuerdo con el trabajo que desempeñen; 32) utilizar los elementos de protección y seguridad personal entregados por el EMPLEADOR; 33) No descuidar ni abandonar el lugar de trabajo, para realizar actividades diferentes a las derivadas del cumplimiento del objeto previsto en el presente contrato; 34) Abstenerse de celebrar o intentar celebrar negocios de cualquier índole con clientes de EL EMPLEADOR, por si o por interpuesta persona y de recibir cualquier tipo de gratificación, obsequio, regalo o beneficio en dinero o en especie, salvo autorización expresa de EL EMPLEADOR; 35) No usar los elementos que sean propiedad de terceras personas sin su autorización o para fines diferentes a los autorizados por su propietario.

PARAGRAFO PRIMERO: Las partes declaran expresamente que el incumplimiento por parte de EL TRABAJADOR de cualquiera de las obligaciones contempladas en esta cláusula o de las previstas en el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo, constituye falta grave, aún por la primera vez.

PARAGRAFO SEGUNDO: Sin perjuicio de lo establecido en la cláusula anterior, cualquier violación de alguna o algunas de estas obligaciones especiales y las demás que se apliquen por extensión o mediante comunicación del EMPLEADOR al TRABAJADOR, será considerada como una falta grave y dará lugar a la terminación unilateral del contrato de trabajo, con justa causa por el EMPLEADOR.

PARAGRAFO TERCERO.- Se ratifica en forma expresa la obligación consignada en ley laboral y reiterada en el presente documento de que el trabajador deberá conservar y restituir en buen estado, salvo el deterioro natural de los instrumentos, útiles y herramientas que le hayan sido entregados para el desempeño de su cargo, así como las materias primas en su no consumo, a disposición diferente de la indicada por el empleador, en términos de cantidad, calidad y la custodia con las implicaciones de ley en los dineros representados en efectivo, títulos valores y cualquier otro documento representativo del mismo; de donde su incumplimiento se califica en el presente documento de falta grave dando lugar a la terminación con justa causa del contrato laboral sin el pago de indemnización alguno.

DECIMA SEGUNDA. CONFIDENCIALIDAD.- EL TRABAJADOR se obliga especialmente a mantener en secreto y a no divulgar a terceros de manera directa o indirecta para su beneficio o para beneficio de terceros, cualquier información relacionada con el desarrollo de los negocios del EMPLEADOR, incluyendo pero sin limitarse a, know-how, información financiera, recetas, fórmulas, compilaciones, programas, dispositivos, métodos, planes financieros, productos, bases de datos de clientes o proveedores actuales o potenciales, contratos, políticas de precios, métodos operacionales, prácticas y políticas del EMPLEADOR. La anterior obligación de confidencialidad se entiende vigente inclusive después de terminada la relación laboral por cualquier causa.

En tal sentido, el TRABAJADOR no sólo se obliga a no dar a conocer la información confidencial que llegue a conocer, sino que se abstendrá de utilizar dicha información para la obtención de un provecho personal o para terceros.

El TRABAJADOR, a la terminación de su contrato de trabajo por cualquier causa, devolverá inmediatamente al EMPLEADOR cualquier documento, información o elemento que le haya sido entregado para efecto del cumplimiento de sus funciones.

Las Partes acuerdan expresamente que el incumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente cláusula es considerado como una falta grave y en tal sentido justa causa para la terminación del contrato de trabajo de acuerdo con lo dispuesto en el numeral 6 del literal a), Artículo 7 del Decreto Ley 2351 de 1965, en concordancia con el numeral 1 del Artículo 58 del C.S.T. Lo anterior sin perjuicio de las acciones civiles o penales que puedan emprenderse contra el TRABAJADOR por parte del EMPLEADOR o de terceros como consecuencia de dicho incumplimiento.

**DECIMA TERCERA. OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL EMPLEADOR.** - Se Manifiesta que el empleador se compromete al cumplimiento de las obligaciones determinadas en la Ley y a su cargo, así como a la abstención de incurrir en las prohibiciones igualmente determinadas en la Ley. **LAS CUALES SE ENCUENTRAN CONSAGRADAS EN LOS ARTICULOS 57 Y 59 DEL CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.**

**DECIMA CUARTA. - LEY APLICABLE.** Este contrato ha sido redactado estrictamente de acuerdo con la ley y la jurisprudencia y será interpretado de buena fe y en consonancia con el código sustantivo de trabajo y cuyo objeto definido en su cláusula primera, es lograr la justicia en las relaciones entre EL EMPLEADOR y EL TRABAJADOR, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social

**DECIMA QUINTA. - EFECTOS.** El siguiente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno cualquier otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto.

**CLAUSULA:** El presente contrato reemplaza en su integridad y deja sin efecto alguno, cualquier otro contrato verbal o escrito celebrado entre las partes con anterioridad. Las modificaciones que se acuerden al presente contrato se anotarán a continuación de su texto.

**DECIMA SEXTA: DEBER DE INFORMACIÓN Y AUTORIZACIÓN:** EL TRABAJADOR para todos los efectos legales y en especial para la aplicación del parágrafo 1 del artículo 29 de la ley 789/02, norma que modificó el 65 del C.ST., se compromete a informar por escrito y de manera inmediata a EL EMPLEADOR cualquier cambio en su dirección de residencia, teniéndose en todo caso como suya, la última dirección registrada en su hoja de vida.

Las partes acuerdan que en caso de ser requerido, los datos personales del TRABAJADOR puedan ser compilados, transferidos o dados a conocer a otras Compañías del Grupo, Casa Matriz, Entidades Públicas o Privadas y demás terceros, en asuntos relacionados con la relación laboral y/o la operación de la compañía. Lo anterior en cumplimiento de lo señalado por la Ley 1273 de 2009 y demás normas aplicables presentes o futuras sobre materia de transferencia de datos.

**DECIMA SEPTIMA: MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES:** EL TRABAJADOR acepta desde ahora expresamente todas las modificaciones determinadas por el EMPLEADOR, en ejercicio de su poder subordinante, de sus condiciones laborales tales como la jornada de trabajo, el lugar de prestación de servicio, el cargo u oficio y/o funciones y la forma de remuneración, siempre que tales modificaciones no afecten su honor, dignidad o sus derechos mismos ni impliquen desmejoras sustanciales o graves perjuicios para él, de conformidad con lo dispuesto por el Art 23 del C.S.T. modificado por el Art 1 de la Ley 50/90. Los gastos que se originen con el traslado de lugar de prestación del servicio, serán cubiertos por el EMPLEADOR de conformidad con el numeral 8 del Art 57 del C.S.T

**DECIMA OCTAVA: AUTORIZACIÓN DE TRATAMIENTO DE DATOS PERSONALES Y POLÍTICA DE INFORMACIÓN PERSONAL:** EL TRABAJADOR autoriza de manera previa, explícita, inequívoca e informada a EL EMPLEADOR para que recolecte y trate sus datos personales para fines laborales por el tiempo que sea necesario para alcanzar dicha finalidad o el máximo legal permitido. Esta autorización comprende la información que suministro verbalmente o por escrito (hoja de vida, formatos, etc.) con ocasión de los procesos de selección y durante su vinculación como empleado (a) del EMPLEADOR. De otra parte, EL TRABAJADOR se compromete a respetar y aplicar la política de tratamiento de datos personales de EL EMPLEADOR. Todo lo anterior, teniendo en cuenta lo siguiente:

EL TRABAJADOR reconoce que fue informado de manera clara, previa y expresa de lo siguiente:

a) Tratamiento y finalidad: Los datos que se recolectan serán tratados de manera leal y lícita para todo lo relacionado con cuestiones laborales de orden legal o contractual. En virtud de lo anterior, GRUPO ARTAK SAS utilizarán los datos personales del TRABAJADOR para los siguientes fines: (1) Dar

cumplimiento a las leyes como, entre otras, de derecho laboral, seguridad social, pensiones, riesgos profesionales, cajas de compensación familiar (Sistema Integral de Seguridad Social) e impuestos; (2) Cumplir las instrucciones de las autoridades judiciales y administrativas competentes.

b) Datos de identificación y contacto del responsable del tratamiento: (1) Nombre de la empresa: GRUPO ARTAK SAS.; Dirección electrónica: scastellanos@takami.co; (3) Teléfono: 2363488.

c) Derechos del titular del dato: Como titular de los datos personales, EL TRABAJADOR tiene como derechos los previstos particularmente en el artículo 8 de la ley 1581 de 2012, los cuales ha leído previamente.

I. EL TRABAJADOR autoriza de manera previa, explícita, inequívoca e informada a EL EMPLEADOR para que recolecte y trate sus datos personales (incluidos los sensibles) para la finalidad indicada en el literal a) de la parte I de la presente cláusula. Por lo tanto, EL EMPLEADOR podrá realizar todos los usos necesarios para alcanzar dicha finalidad, como, entre otros, los siguientes:

a) Efectuar las actividades necesarias requeridas en la etapa precontractual, contractual y pos contractual con GRUPO ARTAK SAS.;

b) Acceder y consultar los datos personales del TRABAJADOR (privados, semiprivados, sensibles o reservados) que reposen o estén contenidos en bases de datos o archivos de cualquier Entidad Pública o Privada ya sea nacional, internacional o extranjera.

c) Contactar al TRABAJADOR directamente o a través de terceros.

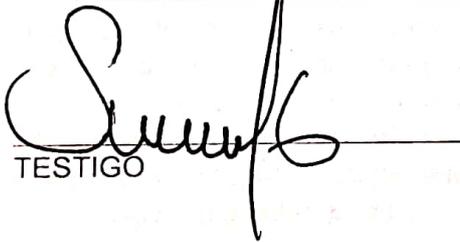
d) Realizar directamente el tratamiento de LOS datos personales del TRABAJADOR o a través de un encargado del tratamiento, ubicado en Colombia o cualquier otro país, a quien EL TRABAJADOR autoriza se le suministre sus datos personales o se efectúe la transferencia internacional necesaria según el caso, para que realice el tratamiento en nombre de GRUPO ARTAK SAS.

e) Suministrar, compartir, enviar o entregar los datos personales del TRABAJADOR a sus empresas filiales, subsidiarias, vinculadas ubicadas en Colombia o cualquier otro país. En este último caso, EL TRABAJADOR autoriza explícita e inequívocamente la transferencia internacional de datos que sea necesaria para dicho efecto.

Certifico que recibí copia del contrato laboral firmado con GRUPO ARTAK SAS.

Fecha 04 DE FEBRERO 2020.

Firma Liliana Salamanca M.

  
TESTIGO

Para constancia se firma en BOGOTA D.C., a los CUATRO (4) días del mes de Febrero de DOS MIL VEINTE (2020).

LILIANA SALAMANCA MONROY

EL EMPLEADO

CC. No.1,020,754,173

  
**ARTAK**  
GRUPO ARTAK S.A.S  
NIT. 900561233-0  
EL EMPLEADOR

NIT:900,561,233



Francia Ramírez &lt;franciatatiana.ramirez@gmail.com&gt;

---

**Fwd: Estoy Embarazada y me terminaron el contrato.**

1 mensaje

---

**Liliana Salamanca Monroy** <lilianasalamanca.monroy@gmail.com>  
Para: franciatatiana.ramirez@gmail.com

2 de abril de 2020, 17:01

----- Forwarded message -----

De: **Liliana Salamanca Monroy** <lilianasalamanca.monroy@gmail.com>  
Date: sáb., 28 mar. 2020 a las 13:59  
Subject: Fwd: Estoy Embarazada y me terminaron el contrato.  
To: <gestionhumana@takami.co>, <seleccion3@takami.co>

----- Forwarded message -----

De: **Liliana Salamanca Monroy** <lilianasalamanca.monroy@gmail.com>  
Date: jue., 26 mar. 2020 a las 9:13  
Subject: Estoy Embarazada y me terminaron el contrato.  
To: <scastellanos@takami.co>

Buenos días;

Señora Sandra, como esta?

Voy a contar algo muy breve de la ultima semana que estuve en UGLY AMERICAN.

El día domingo 8 de Marzo del año presente n horas de la tarde tipo 5:00 pm me sentí muy indispuesta de salud, pues tuve un mareo muy fuerte y empece a vomitar, mis compañeros de trabajo estuvieron muy atentos y el administrador llamo a emermedica lo cual nunca llegaron, mi esposo llego al establecimiento y me desistimos de la llegada de emermedica.

Día lunes 09 de marzo me cumplo mi horario de trabajo establecido por la empresa, día 10 de marzo igual cumplo mi horario establecido y al salir mi turno me dirijo al medico por que no me sentía bien, lo cual me dan incapacidad de ese día 10 martes y miércoles 11, por lo cual no asisto a mi turno pero envié incapacidad.

llego el día 12 de marzo a mi horario establecido y como a las 4 0 3 pm no recuerdo bien, me indica mi Jefe Camilo y me pasa una carta donde se finaliza mi contrato por periodo de prueba, la cual le informo que no puedo firmar por que estoy en estado de embarazo. Que lo iba hablar, lllore mucho y estaba perdida en ese momento de todo lo que me estaba ocurriendo.

El se dirige a la oficina principal de TAKAMI y me dice que el hablo con usted y que ustedes se van a comunica conmigo, lo cual pues nunca tuve comunicación con usted y nadie de recursos humanos adicional de esto paso lo de la emergencia humanitaria y ha sido muy difícil poderme comunicarme con ustedes.

El dia martes 24 de Marzo llamo a la Señora Claudia jefe de operaciones y ella me dice que en este momento su contrato esta cancelado y no puede creer hacer nada, que le envié la información a ver que puede hacer, dejándome en el limbo.

Señora Sandra por eso me tomo el atrevimiento muy decentemente al dirigirme a usted y buscar ayuda.

adjunto los documentos de la eps, actualizados donde se indica que esta semana estaría cumpliendo mi séptima semana de embarazo y que se envía ecografia transvaginal para determinar la semana exacta de gestación.

Mil gracias por su atención y quedo muy atenta a su respuesta.

Liliana Salamanca Monroy  
cedula: 1020754173  
celular: 3016583309

6-9 a.m.

Orden

PAKPOINT V.2.0 R.1.0  
**LABORATORIO CLINICO**  
 de: CALLE 48

Cliente: LILIANA SALAMANCA MONROY  
 Contrato: FAMISANAR POS-CAP BOGOTA > 18  
 No de Usuario: COTIZANTE  
 Solicitada por: ANDREA JULIANA VEGA CALVERA  
 Unidad a: LABORATORIO CAFAM - POS  
 Sección: 0

ID: 1020754173    EDAD: 29 Años  
 Plan: CONTRIBUTIVO  
 Teléfono: 0

No : 5038702115  
 Semanas: 4    Rango: 1  
 Sede Afiliado: CALLE 48  
 Diagnóstico: Z320

PROCEDIMIENTO	TARIFA
508 GONADOTROPINA CORIONICA SUBUNIDAD BETA CUALITATIVA PRUEBA DE EMBARAZO EN ORINA O SUIERO (RIFCO)	\$ 24,394
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 24,394</b>

**NOTA ACLARATORIA**  
 CUCOTA MODERADORA POR VALOR DE: \$ 0

Entregado Por: ANIBER JULIANA VEGA CALVERA  
 AS: 0  
 No para reclamar servicios desde: 2020-03-25 Hora: 16:49:37 Ciudad: BOGOTA D.C  
 Vez de la Orden: 180 días. Vence: 2020-09-21

los servicios se deben facturar a: **FAMISANAR POS-CAP**  
**CUCOTA > 18**

Firma del Usuario:  
  
 \* 5 0 3 8 7 0 2 1 1 5 \*

*Andrea Juliana Vega Calvera*  
 Médica Generalista  
 Universidad Militar  
 r.c. 1019098500

Orden

BREAK POINT V.2.0.R 1.0  
**AUTORIZACION  
 APOYO DIAGNOSTICO**

Fecha: 25/03/2020

Paciente: LILIANA SALAMANCA MONROY  
 Centro: FAMILIAR POS-CAP BOGOTA > 18  
 Tipo de Usuario: COTIZANTE  
 Solicitada por: ANDREA JULIANA VEGA CALVERA  
 Expedida a: ECOGRAFIA CAFAM  
 Dirección:

Sede: CALLE 48  
 ID: 1020754173 EDAD: 29 AÑOS  
 Plan: CONTRIBUTIVO  
 Semanas: 4  
 Sede Afiliado: CALLE 48  
 No : 5038702116  
 Rangos: 1

Diagnóstico: Z320

PROCEDIMIENTO  
 881432 ECOGRAFIA OBSTETRICA TRANSVAGINAL

TARIFA  
 \$ 37.399

TOTAL  
 \$ 37.399

Embarazada Pos: ANIBERBA JULIANA VEGA CALVERA

NOTAS: 0  
 Valido para reclamar servicios desde: 2020-03-25 Hora: 16:46:37 Ciudad: BOGOTA D.C  
 Validez de la Orden: 180 dias. Vence: 2020-09-21  
**Estos servicios se deben facturar a: FAMILIAR POS-CAP BOGOTA > 18**

Firma del Usuario:

Capital Corporativo  
 Julianna VEGA CALVERA  
 Médica y Cirujana  
 Universidad Militar  
 Ec-Bogotá

5038702116\*

Orden

6102920

Break Point VZ.O. R.1.5

**REMISION**  
**Fecha de Atencion: 2020-03-25**

Sede: CALLE 48

Paciente: JULIANA SALAMANCA MONROY ID: 1020754173

Contrato: FAMILIAR POS-CAP BOGOTA > 18 Plan: CONTRIBUTIVO

Tipo de Usuario: COTIZANTE Semanas: 4

Solicitada por: ANDREA JULIANA VEGA CALVERA - MEDICINA GENERAL Sede Afiliado: CALLE 48

Diagnóstico Ppal.: Z320

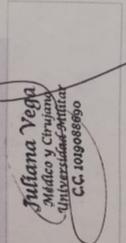
Diagnóstico Rel-1:

Diagnóstico Rel-2:

Diagnóstico Rel-3:

Especialidad Solicitada: 800 OTRAS

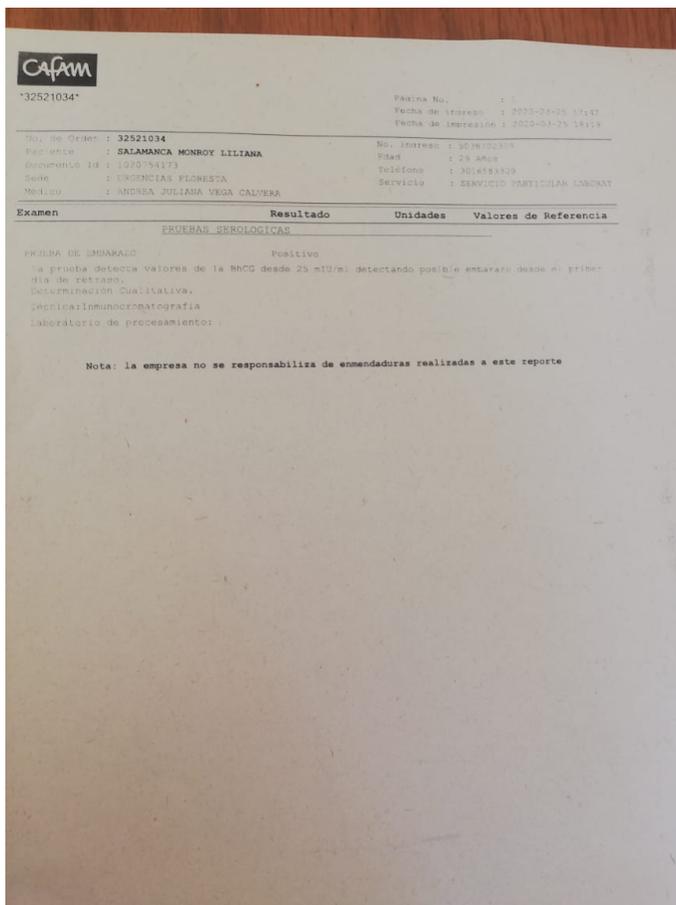
**REMISION**  
 SE SOLICITA CITA POR CONTROL PRENATAL PRIMERA VEZ. EMBARAZO DE 7 SS POR FUJ NO CONFIABLE.



Profesional: ANDREA JULIANA VEGA CALVERA - 1019086690

Fecha: 25/03/2020 Hora: 16:49:37 Ciudad: BOGOTÁ D.C

**Copia Paciente - Este documento NO ES VALIDO para la prestación del servicio.**





\*32521034\*

Página No. : 1  
Fecha de ingreso : 2020-03-25 17:42  
Fecha de impresión : 2020-03-25 18:19

No. de Orden : 32521034	No. ingreso : 5038702309
Paciente : SALAMANCA MONROY LILIANA	Edad : 29 Años
Documento Id : 1020754173	Teléfono : 3016583309
Sede : URGENCIAS FLORESTA	Servicio : SERVICIO PARTICULAR LABORAT
Médico : ANDREA JULIANA VEGA CALVERA	

Examen	Resultado	Unidades	Valores de Referencia
--------	-----------	----------	-----------------------

PRUEBAS SEROLOGICAS

PRUEBA DE EMBARAZO

Positivo

La prueba detecta valores de la BhCG desde 25 mIU/ml detectando posible embarazo desde el primer día de retraso.

Determinación Cualitativa.

Técnica: Inmunocromatografía

Laboratorio de procesamiento:

**Nota: la empresa no se responsabiliza de enmendaduras realizadas a este reporte**

Break Point V2.0. R.1.5

# REMISION

Fecha de Atencion: 2020-03-25

Sede: CALLE 48	ID: 1020754173	Semanas: 4	Rango: 1
Paciente: LILIANA SALAMANCA MONROY	Plan: CONTRIBUTIVO	Sede Afiliado: CALLE 48	
Contrato: FAMISANAR POS-CAP BOGOTA > 18	Tipo de Usuario: COTIZANTE		
Solicitada por: ANDREA JULIANA VEGA CALVERA - MEDICINA GENERAL			
Diagnóstico Ppal.: Z320			
Diagnóstico Rel-1:			
Diagnóstico Rel-2:			
Diagnóstico Rel-3:			
Especialidad Solicitada: 800 OTRAS			
<b>REMISION</b>			
SE SOLICITA CITA POR CONTROL PRENATAL PRIMERA VEZ, EMBARAZO DE 7 SS POR FUR NO CONFIABLE.			

  
**Juliana Vega**  
 Médico y Cirujano  
 Universidad Militar  
 C.C. 1019088690

Profesional : ANDREA JULIANA VEGA CALVERA - 1019088690

Fecha: 25/03/2020 Hora: 16:49:37 Ciudad: BOGOTÁ D.C

Copia Paciente - Este documento NO ES VALIDO para la prestación del servicio.

BREAK POINT V 2.0 R 1.0

# AUTORIZACION

## APOYO DIAGNOSTICO

Sede: CALLE 48	ID: 1020754173	EDAD: 29 Años	No : 5038702116	
Paciente: LILIANA SALAMANCA MONROY	Plan: CONTRIBUTIVO	Semanas: 4	Rango: 1	
Contrato: FAMISANAR POS-CAP BOGOTA > 18	Tipo de Usuario: COTIZANTE			
Solicitada por: ANDREA JULIANA VEGA CALVERA				
Expedida a: ECOGRAFIA CAFAM	Telefono:	Diagnóstico: Z320		
Direccion:				
CODIGO	PROCEDIMIENTO	NOTA ACLARATORIA	TARIFA	
881432	ECOGRAFIA OBSTETRICA TRANSVAGINAL		\$ 37,399	
TOTAL			\$ 37399	

Cobrar COPAGO y COTA MODERADORA POR VALOR DE: \$ 0

  
**Juliana Vega**  
 Médico y Cirujano  
 Universidad Militar  
 C.C. 1019088690

Entregado Por: ANDREA JULIANA VEGA CALVERA

Firma del Usuario:

NOTAS: 0

Válido para reclamar servicios desde:2020-03-25 Hora:16:49:37 Ciudad: BOGOTÁ D.C

Validez de la Orden: 180 días. Vence: 2020-09-21

Estos servicios se deben facturar a: **FAMISANAR POS-CAP BOGOTA > 18**



\* 5 0 3 8 7 0 2 1 1 6 \*

REPÚBLICA DE COLOMBIA



ORGANIZACIÓN ELECTORAL  
REGISTRADURÍA NACIONAL DEL ESTADO CIVIL  
DIRECCIÓN NACIONAL DE REGISTRO CIVIL

**NUIP** 1.141.525.446

**REGISTRO CIVIL  
DE NACIMIENTO**

**Indicativo Serial** 43539588

**Datos de la oficina de registro - Clase de oficina**

Registraduría   
  Notaría   
 Número     
 Consulado    
 Corregimiento    
 Inspección de Policía    
 Código **D U A**

**Pais - Departamento - Municipio - Corregimiento e/o Inspección de Policía**  
**NOTARIA 69 BOGOTA DC - COLOMBIA - CUNDINAMARCA - BOGOTA D.C.**

**Datos del Inscrito**

**Primer Apellido** MENDOZA   
 **Segundo Apellido** SALAMANCA  
**Nombre(s)** LUCIANA

**Fecha de nacimiento**   
 Año       
 Mes      
 Día     
 **Sexo (en letras)** FEMENINO   
 **Grupo sanguíneo** 0   
 **Factor RH** POSITIVO

**Lugar de nacimiento (Pais - Departamento - Municipio - Corregimiento e/o Inspección)**  
**COLOMBIA CUNDINAMARCA BOGOTA D.C.**

**Tipo de documento antecedente o Declaración de testigos** CERTIFICADO MEDICO O DE NACIDO VIVO   
 **Número certificado de nacido vivo** 53143307-9

**Datos de la madre**

**Apellidos y nombres completos** SALAMANCA MONROY LILIANA  
**Documento de identificación (Clase y número)** CC 1.020.754.173   
 **Nacionalidad** COLOMBIA

**Datos del padre**

**Apellidos y nombres completos** MENDOZA COBOS JORGE LUIS  
**Documento de identificación (Clase y número)** CC 1.015.405.794   
 **Nacionalidad** COLOMBIA

**Datos del declarante**

**Apellidos y nombres completos** MENDOZA COBOS JORGE LUIS  
**Documento de identificación (Clase y número)** CC 1.015.405.794   
 **Firma** *[Firma manuscrita]*

**Datos Primer testigo**

**Apellidos y nombres completos**  
**Documento de identificación (Clase y número)**  
**Firma**

**Datos segundo testigo**

**Apellidos y nombres completos**  
**Documento de identificación (Clase y número)**  
**Firma**

**Fecha de inscripción**   
 Año       
 Mes      
 Día

**Nombre y firma del funcionario que autoriza**  
**MARIA MARGARITA ARDILA JACOME - N**  
 Nombre y firma



SEGUNDA COPIA PARA EL USUARIO

Señor  
**JUEZ CONSTITUCIONAL DE BOGOTÁ (REPARTO)**  
E.S.D

---

REF: ACCIÓN DE TUTELA

**ACCIONANTE:** LILIANA SALAMANCA MONROY

**ACCIONADO:** GRUPO ARTAK S.A.S

**LILIANA SALAMANCA MONROY**, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.020.754.173 de Bogotá, residente y domiciliada en esta ciudad, con todo respeto, manifiesto a usted, que en ejercicio del derecho de tutela consagrado en el Art. 86 de la Constitución Política de Colombia, reglamentado por el decreto 2591 de 1991, por medio del presente escrito formulo acción de tutela, a fin de que se me tutelen los derechos a la vida, seguridad social, igualdad y derecho al trabajo, y en consecuencia se me conceda **REINTEGRO LABORAL POR ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** con mi empleador **GRUPO ARTAK S.A.S** empresa legalmente constituida, e identificada con Nit.900.561.233.0, con domicilio principal en la ciudad de Bogotá, y representada legalmente por **NICOLAS VASQUEZ DUQUE** identificado con cédula de ciudadanía No.79.779.682 o quien haga sus veces al momento de la notificación de esta tutela, con base en los siguientes:

#### I. HECHOS

**PRIMERO:** Yo, **LILIANA SALAMANCA MONROY** suscribí contrato laboral a término indefinido con la empresa accionada, es decir con **GRUPO ARTAK S.A.S**, el día 4 de febrero de 2020, para ejercer el cargo de mesera junior, en la sede **UGLY AMERICAN** de la ciudad de Bogotá.

**SEGUNDO:** Devengando a la fecha un sueldo básico de con una remuneración mensual de un salario mínimo legal vigente, más comisiones.

**TERCERO:** Dentro de mi contrato se estableció un periodo de prueba por el término de 2 meses, contados a partir de la suscripción del contrato.

**CUARTO:** Sin embargo, en vigencia de la relación contractual, tuve inconvenientes de salud, por encontrarme en estado de embarazo, y como resultado de estos inconvenientes fue terminado mi contrato laboral, los cuales se desarrollaron así:

4.1) El día 8 de marzo de 2020, encontrándome en cumplimiento de mis funciones en **UGLY AMERICAN**, en horas de la tarde tuve mareo y vómito, motivo por lo cual mis compañeros y mi jefe inmediato me auxiliaron.

4.2) El día 9 de marzo asisto sin inconveniente a mis labores cotidianas en mi puesto de trabajo.

4.3) Posteriormente, el día 10 de marzo al finalizar mi turno de trabajo, acudo a la EPS, ya que preexistía mi malestar, es así que, me otorgan incapacidad por dos días e informo a mi jefe directo (Camilo Martínez).

4.4) Es así como, el día 12 de marzo de 2020 al llegar a mi puesto de trabajo, me encuentro con la sorpresa de que mi jefe directo (Camilo Martínez), me entrega una hoja de terminación de contrato del trabajo por periodo de prueba, por lo cual le manifesté que no firmaría por cuanto me encontraba en estado de embarazo y que a causa de ello es que había tenido esos inconvenientes de salud, y que hasta ahora me había enterado. Él manifiesta que esas fueron las instrucciones a seguir que de igual forma la Directora de Asuntos Laborales (Sandra Castellanos), se comunicaría conmigo para explicarme porque esta determinación.

**QUINTO:** De conformidad a lo anterior, he esperado una respuesta de por qué me despidieron, si yo en todo momento he cumplido con mis obligaciones, y no tuve llamados de atención o descargos en vigencia de la relación laboral, sin embargo, en la desesperación de no tener empleo, de no haber recibido ni siquiera mi liquidación y estar en estado de embarazo en esta contingencia sanitaria, me tome el atrevimiento el día 24 de marzo de escribirle directamente a la señora Claudia Rivera (Jefe de operaciones), de lo cual esta me manifiesta que ella no puede hacer nada.

**SEXTO:** En igual sentido, el día 25 de marzo envié correo a [scastellanos@takami.co](mailto:scastellanos@takami.co) (Correo electrónico de Sandra Castellanos), [gestionhumana@takami.co](mailto:gestionhumana@takami.co), [delección3@takami.co](mailto:delección3@takami.co) informando lo sucedido y enviando soportes de la EPS, donde indico también las semanas de embarazo que tengo. No obstante, no recibí nunca respuesta alguna.

**SÉPTIMO:** Igualmente, el día 30 de marzo llamé a la señora Olga Lucia Sastoque persona encargada de los contratos activos de la empresa, quien me indica que, los abogados están analizando el caso, y que ellos se comunicaran conmigo.

**OCTAVO:** Es así como, el día 2 de abril me llama la señora Olga Lucia Sastoque, me indica que lamenta mucho mi situación, pero que no puede hacerme un reintegro ya que el contrato finalizó definitivamente con la empresa, y que adicionalmente la empresa tiene una autorización del Ministerio del Trabajo,

autorización que no me mostraron al momento de mi desvinculación ni conozco en la actualidad, únicamente me entero de esta el día de ayer.

**NOVENO:** Finalmente, en medio de esta situación realice todos y cada uno de los requerimientos necesarios a la empresa **GRUPO ARTAK S.A.S**, pero en medio de esta emergencia sanitaria de **COVID-19** / y aislamiento obligatorio no tengo trabajo y no he podido salir a buscar un nuevo empleo, y dependía de mi empleo que ejercí a cabalidad en la empresa accionada, por tal motivo y con esta necesidad eminente acudo a la acción de tutela ya que soy una madre gestante que fue desvinculada por complicaciones médicas ocasionadas por mi embarazo.

## **II. PETICIONES**

Señor juez solicito respetuosamente, se conceda lo siguiente:

**PRIMERO:** Que, se declare ineficaz la terminación unilateral del contrato de trabajo a término indefinido, realizado por parte de **GRUPO ARTAK S.A.S** a mi persona.

**SEGUNDO:** Que, se me tutelen los derechos a la Vida, Seguridad Social, Igualdad, Derecho al Trabajo, y en consecuencia se ordene a mi empleador **GRUPO ARTAK S.A.S** a reintegrarme laboralmente, hasta que termine mi periodo de gestación y licencia de maternidad.

**TERCERO:** Que, por haber sido declarado ineficaz el despido por parte de mi empleador, se me cancelen los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir hasta la fecha del efectivo reintegro.

**CUARTO:** En consecuencia de lo anterior, se ordene a **GRUPO ARTAK S.A.S** a realizar las cotizaciones de seguridad social por el tiempo de la desvinculación y hasta la terminación de la relación contractual.

## **III. EXCEPCIONALIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA**

La Corte Constitucional ha establecido que, si bien existe la jurisdicción laboral ordinaria, procede la acción de tutela como mecanismo principal o transitorio cuando el amparo es promovido por personas que requieren especial protección constitucional, como niños, niñas y adolescentes, mujeres en estado de gestación o de lactancia, personas cabeza de familia, en situación de discapacidad, de la tercera edad o población desplazada, entre otros, el examen de procedencia de la tutela se hace menos estricto, a través de criterios de análisis más amplios, pero menos rigurosos, es decir que la acción constitucional de tutela establecida en el Art. 86 de la constitución política, es aplicable en el caso en concreto toda vez que

me encuentro en estado de Gestación, y sin importar esta situación de debilidad manifiesta fui desvinculada de forma arbitraria.

#### **IV. PROCEDENCIA Y LEGITIMIDAD**

Esta acción de tutela es procedente de conformidad con lo establecido en los artículos 1,2, 3,5 y 9 del decreto 2591 de 1991 ya que lo que se pretende es que se garantice el derecho al trabajo consagrado en el Art. 11, 25, 53 C.P, el cual ha sido desarrollado por medio de la Corte Constitucional en caminándolo a la protección de los trabajadores en debilidad manifiesta.

Adicionalmente, la sentencia 462 de 2016, ha establecido que se deben cumplir los siguientes requisitos para que en estos casos la acción constitucional de tutela sea procedente, esto es que: I) Que hayan despedido a la trabajadora en estado de embarazo o en los tres meses siguientes; II) Que la desvinculación de la mujer gestante, no la preceda la autorización del Inspector de Trabajo o del Alcalde Municipal; III) Que se establezca que el empleador conocía o debía conocer por cualquier circunstancia, el estado de embarazo de la trabajadora y IV) Que la trabajadora invoque la protección a la maternidad, dentro del proceso de gestación o un año después del parto.

De conformidad a lo anterior, en mi caso es procedente la acción de tutela ya que, 1) Me encuentro en estado de embarazo, adjunto prueba de embarazo resiente; 2) Brilla por su ausencia el presunto permiso del Ministerio del Trabajo para mi desvinculación, pues al momento de la misma mi jefe directo no me informó el motivo de mi despido, y no le importó que estaba en estado de embarazo y que, a su vez fue el motivo por el cual había tenido que ir al médico y también había tenido ese episodio en mi lugar de trabajo, y únicamente hasta el día de ayer 2 de abril, es que me informa Olga Lucia vía telefónica que lo sentía mucho pero existía un permiso del Ministerio, pero realmente no lo conozco y en este punto será el empleador quien deberá acreditar esto ya que no me consta ni lo he visto; 3) Yo tuve conocimiento de esto, sólo hasta el día 11 de marzo, ya que me parecía muy extraño que tuviera náuseas, vómito y mareo desde el 8 de marzo y aprovechando que tuve incapacidad a causa de esto me realice una prueba de embarazo casera, y sólo hasta ese momento lo supe, sin embargo, mi despido se dio por los inconvenientes en mi salud que tuve desde el 8 de marzo (por el embarazo), y al momento que llegue el día 12 de marzo, le informe directamente a mi jefe directo Camilo Martínez, a lo que él me manifestó que esas fueron las instrucciones a seguir que de igual forma la Directora de Asuntos Laborales (Sandra Castellanos), se comunicaría conmigo para explicarme porque esta determinación, lo que nunca sucedió; y 4) A través de esta acción de tutela invoco y solicito mi protección constitucional ya que soy una madre de una menor de 4 años, y soy una madre gestante, a la cual le terminaron su contrato a causa de los malestares propios del

embarazo, y no cuento con otro sustento económico para sostener mi hogar, finalmente a causa de la pandemia **COVID-19** no puedo salir a buscar nuevas oportunidades laborales, o conseguir otras fuentes de ingreso, y sólo hasta ayer tuve una respuesta definitiva por parte de la empresa, en la que únicamente me manifestaron que lo lamentaban mucho pero que ya se había acabado mi contrato, y que por ahora no cancelarían mi liquidación, lo que me deja en un estado total de indefensión para sobrevivir.

Para los efectos de que trata el artículo 38 del decreto 2591 de 1991, manifiesto bajo la gravedad de juramento que con anterioridad a esta acción no he promovido demanda similar por los mismos hechos

## V. SUSTENTO JURÍDICO

### EL PERIODO DE PRUEBA EN EL CONTRATO DE TRABAJO- LÍMITES CONSTITUCIONALES A LA FACULTAD DEL EMPLEADOR DE TERMINAR UNILATERALMENTE EL VÍNCULO LABORAL.

Si bien es cierto que, el Código Sustantivo del Trabajo permite pactar periodo de prueba previo el cumplimiento de los requisitos necesarios, esto es, “ (i) debe cumplir con la solemnidad de pactarse por escrito para acreditar su existencia; (ii) tiene un término legal máximo de dos meses en contratos indefinidos, o la quinta parte de la duración del acuerdo para los convenios a término fijo inferior a un año; (iv) sólo puede pactarse por una vez mientras subsistan las mismas partes, esto es, que *“cuando entre un mismo empleador y trabajador se celebren contratos de trabajo sucesivos, no es válida la estipulación del periodo de prueba, salvo para el primer contrato”*, lo que en efecto se cumplió a cabalidad en mi relación contractual.

También es cierto que, el Tribunal constitucional ha establecido en **sentencia T-1097 de 2012** que:

“(..) La aplicación del periodo de prueba no es absoluta comoquiera que su ejercicio está limitado por los derechos del trabajador, con el fin de evitar que la parte débil de la relación laboral quede a merced del arbitrio del empleador. Esta posición tiene sustento en principios constitucionales como la igualdad de oportunidades para los trabajadores, la primacía de la realidad sobre formalidades

---

<sup>1</sup> Corte Constitucional, SENTENCIA T-1097 DE 2012, M.P. Mauricio González Cuervo, 18 de diciembre de 2012.

establecidas por los sujetos en las relaciones laborales, la protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad (Art. 53 C.P.) y las obligaciones estatales de propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los discapacitados el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones (Art. 54 C.P.) (..)

En el mismo sentido, la Corte ha manifestado que *“el uso ilimitado de las facultades legales antes mencionadas puede sustentar el ejercicio de actos discriminatorios fundados en las categorías prohibidas por el inciso segundo del artículo 13 Superior (prohibición de la discriminación por género, raza origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política a religiosa) o servir de excusa para dejar de cumplir con los deberes de promoción hacia los grupos sociales tradicionalmente excluidos o personas en circunstancia de debilidad manifiesta, de conformidad con los mandatos contenidos en la misma disposición”* (..)

De esta manera, la terminación unilateral del contrato de trabajo durante la vigencia del periodo de prueba por parte del empleador, *si bien es una facultad discrecional, no puede ser entendida como una licencia para la arbitrariedad, sino que, en contrario, debe fundarse, de acuerdo con las normas legales que regulan la materia, en la comprobación cierta de la falta de aptitudes suficientes por parte del trabajador para el desempeño de la labor encomendada”* (...)

En suma, la actividad judicial que estudia la utilización de la facultad de terminación del contrato de trabajo dentro del periodo de prueba ha estado dirigida por los siguientes criterios: i) la verificación de los requisitos para que el periodo de prueba sea considerado válido; ii) el análisis de la forma en la que el empleador evalúa las aptitudes del trabajador; y iii) que el ejercicio de dicha facultad no puede ser discriminatoria ni vulneradora de los derechos fundamentales de la empleada. En desarrollo de última regla se ha precisado que si el empleador ha sido notificado del estado de embarazo de la trabajadora, el patrono deberá acudir a la autoridad de trabajo correspondiente con el fin de que su despido no vulnere derechos fundamentales de la madre gestante.

Para la Corte, la estipulación de periodo de prueba dentro del contrato de trabajo es, en principio, inoponible frente al fuero de estabilidad laboral, pues ello ocasionaría un resultado contrario al mandato de protección de los derechos fundamentales de la madre y del recién nacido.

Vistas las anteriores consideraciones, la Sala concluye que el periodo de prueba, de conformidad con lo estipulado en el Código Sustantivo del Trabajo, permite la terminación del contrato de trabajo por parte del empleado. Aunque, esta facultad no puede extenderse al punto de afectar los derechos fundamentales del trabajador, como por ejemplo la prohibición de la discriminación injustificada en el

empleo. En tal virtud, la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador durante la vigencia del periodo de prueba debe estar fundada en la comprobación objetiva de la falta de las competencias mínimas para el ejercicio de la labor por parte del trabajador, a fin de evitar decisiones arbitrarias contrarias a los postulados de la Carta Política.

Adicionalmente, en las situaciones de mujeres gestantes ello no basta cuando el empleador conoce o debió conocer del estado de gravidez de la peticionaria ya que en estos casos además de comprobar la inexistencia de las aptitudes de la trabajadora deberá obtener el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente. Cabe acotar que el periodo de prueba es una excepción al principio de estabilidad laboral reforzada en el que se exige que la trabajadora notifique de alguna manera de su estado de embarazo al empleador. Lo expuesto tiene sustento en la estabilidad precaria que tienen las trabajadoras en esta etapa contractual que le concede grandes prerrogativas al patrono, como es la terminación del contrato.

#### **FUERO DE MATERNIDAD**

Este derecho fundamental se desarrolló como protección constitucional de las mujeres gestantes y lactantes, denominado estabilidad laboral reforzada, el cual está compuesto de varias medidas de protección, las cuales son complementarias, diferenciales y cumplen el propósito de garantizar que no se excluya a las mujeres del mercado laboral en razón de su proceso de gestación o lactancia.<sup>2</sup>

La Corte Constitucional a través de su jurisprudencia ha establecido que, para que la estabilidad laboral reforzada opere deben influir los siguientes:

*“Esta Corporación profirió la Sentencia SU-070 de 2013, a través de la cual unificó los criterios que sostuvieron las distintas Salas de Revisión de la Corte y sistematizó las pautas normativas aplicables al asunto. En este sentido, la Sala Plena estableció dos reglas principales en relación con esta materia: (i) La protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo procede cuando se demuestre, sin ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente: (a) La existencia de una relación laboral o de prestación y; (b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. (ii) No obstante, el alcance de la protección se debe determinar a partir de dos factores: (a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador; y (b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada.*

No obstante, el precedente judicial indica que no es necesaria la comunicación escrita del embarazo al empleador para que la trabajadora tenga derecho a la

---

<sup>2</sup> Corte Constitucional, SENTENCIA SU 075 DE 2018, M.P Gloria Stella Ortiz Delgado, 24 de julio de 2018.

protección constitucional derivada del derecho a la estabilidad laboral reforzada en razón de la gestación. Al respecto, lo primero que debe precisar, es que el conocimiento del embarazo de la trabajadora por parte del empleador, no es requisito para establecer si existe fuero de maternidad, sino para determinar el grado de protección que debe brindarse.<sup>3</sup>

Es decir que, "si el empleador tuvo noticia del embarazo con anterioridad a la desvinculación, ello origina una **"protección integral y completa, pues se asume que el despido se basó en el embarazo y, por ende, en un factor de discriminación en razón del sexo"**. En contraste, la ausencia de conocimiento da lugar a una **"protección más débil, basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido"**<sup>4</sup>

Igualmente, existen ocasiones en las cuales el empleador debió haber conocido del hecho, es decir que:

"Existen circunstancias en las cuales se entiende que el empleador conocía del estado de gravidez de una trabajadora. Por ejemplo, ha estimado que el embarazo configura un **hecho notorio** cuando: (i) son evidentes los cambios físicos de la mujer que le permiten al empleador inferir su estado (a partir del quinto mes de gestación); (ii) se solicitan permisos o incapacidades laborales con ocasión del embarazo; (iii) el embarazo es de conocimiento público entre los compañeros de trabajo; entre otros"<sup>5</sup>

En conclusión su señoría, si bien me encontraba en periodo de prueba, y esto en principio facultaría a mi empleador para dar por terminado el contrato, este no puede ser vulneratorio de mis derechos, pues los inconvenientes de mi salud se dieron a causa del embarazo que tuve conocimiento sólo hasta el 11 de marzo y que informe a mi empleador, justificando y explicando que por tal motivo había tenido la incapacidad y el episodio del día 8 de marzo, pero en ningún momento lo realice como falta a mis labores o funciones, pues este tipo de síntomas son propios de un embarazo. Pero, para mi empleador esto no fue una excusa suficiente y optaron por no darme una solución, sino sólo hasta el día de ayer a causa de mis multiplex requerimientos me informan que definitivamente no me reintegraran, ni me cancelaran mi liquidación.

---

<sup>3</sup> Sentencia T-400 de 2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; Sentencia T-138 de 2015. M.P. María Victoria Calle Correa; Sentencia T-148 de 2014. M.P. Mauricio González Cuervo; Sentencia T-312 de 2014. M.P. Nilson Pinilla Pinilla; Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada

<sup>4</sup> Corte Constitucional, SENTENCIA SU 075 DE 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado, 24 de julio de 2018.

<sup>5</sup> Corte Constitucional, SENTENCIA SU 075 DE 2018, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado, 24 de julio de 2018.

Lo que a todas luces, en marca una situación de vulneración a mis derechos como trabajadora, y solicito señor juez tener en cuenta todos y cada uno de los pronunciamientos de la Corte Constitucional que he esbozado aquí, ya que, todos son plenamente aplicables a mi situación, fáctica y jurídicamente relevante, y así usted pueda concederme la garantía de mis derechos constitucionales, el reintegro laboral y los demás solicitados en el acápite de peticiones.

#### VI. PRUEBAS

Solicito su señoría se tengan como pruebas documentales las siguientes:

- 1) Prueba de embarazo, de la entidad Cafam.
- 2) Remisión, emitido por la Dra. Juliana Vega.
- 3) Autorización Apoyo Diagnostico No.5038702116.
- 4) Contrato de trabajo indefinido, de fecha 4 de febrero de 2020.
- 5) Correos enviados a [scastellanos@takami.co](mailto:scastellanos@takami.co), [gestionhumana@takami.co](mailto:gestionhumana@takami.co), y [seleccion3@takami.co](mailto:seleccion3@takami.co).
- 6) Registro Civil de nacimiento de mi hija Luciana Mendoza Salamanca, indicativo serial 43539588.
- 7) Grabación llamada con mi jefe directo Camilo Martínez el día 12 de marzo de 2020.

#### v) ANEXOS.

Me permito anexar los documentos aducidos como pruebas de forma digital.

#### VII. DIRECCIONES Y NOTIFICACIONES

**LA ACCIONANTE:** En la Cra.5#163 B-39 piso 2 de la ciudad de Bogotá, correo electrónico: [franciatatiana.ramirez@gmail.com](mailto:franciatatiana.ramirez@gmail.com) o [lilianasalamanca.monroy@gmail.com](mailto:lilianasalamanca.monroy@gmail.com), celular: 3118853624 o 3016583309.

**LA ACCIONADA:** En la CALLE 98 A #60-53 de la ciudad de Bogotá, teléfono: 2363488, correo electrónico: a [scastellanos@takami.co](mailto:scastellanos@takami.co), [gestionhumana@takami.co](mailto:gestionhumana@takami.co), y [seleccion3@takami.co](mailto:seleccion3@takami.co)

Del Señor Juez, atentamente:

*Liliana Salamanca M.*

**LILIANA SALAMANCA MONROY**  
CC. No. 1.020.754.173 de Bogotá



Señor  
JUEZ CONSTITUCIONAL DE BOGOTÁ (REPARTO)  
E.S.D

---

REF: MEDIDAS CAUTELARES / ACCIÓN DE TUTELA

**ACCIONANTE:** LILIANA SALAMANCA MONROY

**ACCIONADO:** GRUPO ARTAK S.A.S

**LILIANA SALAMANCA MONROY**, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.020.754.173 de Bogotá, residente y domiciliada en esta ciudad, con todo respeto, manifiesto a usted, que en ejercicio del Art. 7 del decreto 2591 de 1991, con el fin de solicitar se decreten las siguientes medidas cautelares:

**PRIMERA:** Mi reintegro provisional a la empresa **GRUPO ARTAK S.A.S.** Conforme a lo dispuesto en la legislación sobre estabilidad laboral reforzada de madre gestante como sujeto de especial protección por el Estado que ampara los derechos a la estabilidad laboral reforzada, vida, igualdad, salud, seguridad social, mínimo vital y al derecho a la salud y mínimo vital de mi hija menor de edad.

**SEGUNDA:** Que, así mismo me sea cancelada de forma inmediata la quincena del 1-15 de marzo, con el fin de poder adquirir víveres necesarios para mi subsistencia, además porque sin importar el sentido del fallo este valor debe ser cancelado dentro de la liquidación, lo cual no ocasionaría ningún perjuicio irremediable a la empresa accionada.

Y por el contrario, se me supliría una necesidad eminente, y así puede evitarse causar un perjuicio irremediable, ya que en esta difícil situación de COVID-19 no tengo otro sustento para adquirir los alimentos e implementos necesarios para enfrentar la pandemia.

## PRUEBAS

Para lo que respecta en punto de la presente solicitud, solicito a su honorable despacho, se tenga como pruebas las enunciadas y aportadas con la acción de tutela.

Del Señor Juez, atentamente,

Liliana Salamanca M.  
LILIANA SALAMANCA MONROY  
CC. No. 1.020.754.173 de Bogotá





## EL SUSCRITO COORDINADOR DEL GRUPO ATENCIÓN AL CIUDADANO Y TRÁMITES

### CERTIFICA

Que revisadas las bases de datos que obran en el Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites de la Dirección Territorial de Bogotá, donde se requiere por parte del **JUZGADO TREINTA Y CINCO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**, se informe si la empresa y/o empleador **GRUPO ARTAK SAS** con NIT **900.561.233-0**, solicitó autorización de despido de la señora **LILIANA SALAMANCA MONROY** identificada con cédula de ciudadanía No. **1.020.754.173**. Se informa que a la fecha se registra la siguiente solicitud:

Radicado	Fecha radicado	Empresa	Medio de recepción	Estado actual de la solicitud
10588	31 Marzo 2020	GRUPO ARTAK SAS	Virtual	En trámite

Dado en Bogotá D.C., el día 22 de Abril de 2020.

**IVAN MANUEL ARANGO PÁEZ**

Proyectó y revisó: I. Arango  
Aprobó: I. Arango



Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

#### Sede Administrativa

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13  
**Teléfonos PBX**  
(57-1) 3779999

#### Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63  
**Puntos de atención**  
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2

#### Línea nacional gratuita

018000 112518  
**Celular**@mintrabajocol  
120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



No. Radicado: 08SE2020731100000004646  
Fecha: 2020-04-21 08:26:59 pm  
Remitente: Sede: D. T. BOGOTÁ  
Depen: GRUPO DE PREVENCIÓN, INSPECCIÓN, VIGILANCIA Y CONTROL  
Destinatario null  
Anexos: 0 Folios: 8  
08SE2020731100000004646

Bogotá, D.C., 21 de Abril de 2020.

Señor

**JUZGADO TREINTA Y CINCO CIVIL MUNICIPAL-BOGOTA DC**

Cra. 10 No 14-33 Piso 10 Edificio Hernando Morales.

Teléfono 341 3519

[cmpl35bt@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:cmpl35bt@cendoj.ramajudicial.gov.co)

Bogotá D.C.

**ACCIÓN DE TUTELA No.:**

**2020-00223 00**

**ACCIONANTE:**

**LILIANA SALAMANCA MONROY**

**ACCIONADO:**

**GRUPO ARTAK SAS**

**VINCULADO:**

**MINISTERIO DEL TRABAJO**

Respetado Juez:

**DIANA ESPERANZA DÍAZ BARRAGÁN**, mayor de edad, domiciliada en la ciudad de Bogotá, en calidad de Directora Territorial de Bogotá actuando en virtud de lo dispuesto en la Resolución No. 5586 del 10 de diciembre de 2018 expedida por la Ministra del Trabajo y de conformidad con las facultades otorgadas mediante la Resolución 404 de 2012 modificada por la Resolución 2143 de 2014, quien ha delegado la función de suscribir la presente contestación a la Dra. **JENNIFER VILLABON PEÑA**, mayor de edad, domiciliada en la ciudad de Bogotá, en calidad de Coordinadora del Grupo Interno de Trabajo de Prevención, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial Bogotá en virtud de lo dispuesto en la Resolución No. 0365 del 12 de febrero de 2020, manifiesto lo siguiente:

## I. ANTECEDENTES

Mediante Auto admisorio y anexos en la acción de tutela **2020-00223 00** del 20 de Abril de 2020, notificado al Ministerio del Trabajo el 20 de abril de la misma anualidad y allegado a la Dirección Territorial Bogotá vía correo electrónico el 21 de abril de 2020, donde el **JUZGADO TREINTA Y CINCO CIVIL MUNICIPAL-BOGOTA DC**, comunicó la vinculación de la tutela al Ministerio del Trabajo, para que dentro del término de veinticuatro (24) horas contadas a partir de la recepción del documento, se ejerza pronunciamiento respecto de las circunstancias fácticas debatidas en la instancia judicial.



@mintrabajocol

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**

(57-1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**

Bogotá (57-1) 3779999

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



## II. FUNDAMENTOS DE LA DEFENSA

El Ministerio de Trabajo, en calidad de accionado al trámite tutelar, informa a su Despacho que, una vez leídos y analizados los supuestos fácticos y las pretensiones de la acción incoada, este ente ministerial NO tiene relación directa con la accionante de ninguna naturaleza jurídica. Por lo tanto, no realizaremos pronunciamiento frente a los hechos.

## III. IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA EN REFERENCIA AL MINISTERIO

Respetuosamente solicito al Despacho Judicial, declarar la improcedencia de la acción de tutela en lo que respecta al Ministerio del Trabajo, por falta de legitimación en la causa por pasiva, toda vez que esta Entidad no es ni fue el empleador de la accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre la señora **LILIANA SALAMANCA MONROY** y esta Entidad, por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte de este Ministerio, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

De tal manera, si el Despacho Judicial busca con esta vinculación que esta Entidad se pronuncie sobre los hechos que originaron la tutela relacionada con el reintegro, no pago de prestaciones sociales, caja de compensación, ARL y demás pretensiones, es evidente que el Ministerio del Trabajo, no es el llamado a rendir informe sobre el particular, por tanto, debe ser desvinculado de la presente acción, ante la falta de legitimación en la causa por pasiva. Al respecto conviene citar un aparte de la Sentencia T-971 de 1997, donde la Honorable Corte Constitucional estableció:

Por otra parte, es importante señalar que, el artículo 1 de la Ley 1610 de 2013, establece la competencia general de los Inspectores de Trabajo, a saber:

*“Artículo 1. Competencia general. Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público.”*

Por lo tanto, este Ministerio no es competente para declarar derechos, ni dirimir controversias, ya que es una función de exclusiva competencia de la Rama Judicial del Poder Público. Lo anterior de conformidad con el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual consagra:

*“ARTICULO 486. ATRIBUCIONES Y SANCIONES.*

*(...) Dichos funcionarios – del Ministerio del Trabajo - no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.”*

De tal manera, se solicita desvincular al Ministerio de Trabajo de la presente acción, pues no es la Entidad que presuntamente amenazó o vulneró algún derecho fundamental a la accionante.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

### Sede Administrativa

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
+57 (1) 3779999

### Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá +57 (1) 3779999

### Línea nacional gratuita

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



## FRENTE AL DESPIDO EN ESTADO DE EMBARAZO O PERIODO DE LACTANCIA

Se hace necesario enfatizar que la Constitución Política de 1991, en sus artículos 43 y 53, contempla el derecho a la estabilidad laboral reforzada, como principio fundante de la normatividad laboral, y este principio de estabilidad es aplicable a todas las relaciones laborales, así como la protección de la mujer con fuero de maternidad.

Por su parte, el Código Sustantivo del Trabajo, en el Artículo 238 establece:

### **“DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA.**

1. *Modificado por el artículo 7o. del Decreto 13 de 1967. El nuevo texto es el siguiente: El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.*
2. *El empleador está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.*
3. *Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los patronos deben establecer en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño.*
4. *Los empleadores pueden contratar con las instituciones de protección infantil el servicio de que trata el inciso anterior”*

“El Gobierno Nacional expidió la Ley 1822 de 2017, “Por medio de la cual se incentiva la atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”, norma que en su artículo 2, modifica el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, señalando:

*“Artículo 2°. El artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así:*

*“Artículo 239. Prohibición de despido.*

1. *Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.*
2. *Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.*
3. *Las trabajadoras que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta días (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.*

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

#### **Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
+57 (1) 3779999

#### **Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá +57 (1) 3779999

#### **Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

**www.mintrabajo.gov.co**



4. En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término".

De la misma manera, el Artículo 240 del Código Sustantivo del Trabajo, señala:

**“ARTÍCULO 240. PERMISO PARA DESPEDIR.**

1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del inspector de trabajo, o del alcalde municipal en los lugares donde no existiere aquel funcionario.
2. El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con fundamento en alguna de las causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumera en los artículos 62 y 63. Antes de resolver el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes.
3. Cuando sea un alcalde municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el inspector del trabajo residente en el lugar más cercano.”

Es preciso resaltar que la Corte Constitucional en sentencia de unificación 070 de 2013, se enfocó sobre dos puntos relevantes con el objeto de determinar el alcance de la protección que se le proporciona a la trabajadora: 1°) Que el empleador conociese o no el estado de embarazo de la trabajadora al momento de la desvinculación y 2°) La modalidad de alternativa laboral.

En cuanto al conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador como requisito para determinar el grado de protección más no su procedencia, señaló que:

*"El conocimiento del empleador del embarazo de la trabajadora, no exige mayores formalidades. Este puede darse por medio de la notificación directa, método que resulta más fácil de probar, pero también, porque se configure un hecho notorio o por la noticia de un tercero, por ejemplo. En este orden de ideas, la notificación directa "es sólo una de las formas por las cuales el empleador puede llegar al conocimiento de la situación del embarazo de sus trabajadoras, pero no la única". Siguiendo lo anterior, la Corte ha entendido que algunas de las circunstancias en las cuales se entiende que el empleador tenía conocimiento del estado de embarazo de una trabajadora, aun cuando no se le hubiese notificado directamente. "*

A juicio de la insigne corporación, aunque el empleador no haya sido notificado formalmente existen varias maneras, así como algunas situaciones que permitirían inferir que éste conocía el estado de gravidez de la trabajadora.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
+57 (1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá +57 (1) 3779999

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

**www.mintrabajo.gov.co**



Señala algunas circunstancias en las cuales considera que "entiende que el empleador tenía conocimiento del estado de embarazo de una trabajadora, aun cuando no se le hubiese notificado directamente":

1. "Cuando el embarazo se encuentra en un estado que permite que sea inferido" o por lo menos al quinto mes de gestación, cuando se podría presumir que se trate de un hecho notorio.
2. "Cuando se solicitan permisos o incapacidades laborales con ocasión del embarazo".
3. "Cuando el embarazo es de conocimiento público por parte de los compañeros de trabajo".
4. "Finalmente, la Corte ha establecido que se puede concluir que el empleador tenía conocimiento del embarazo, cuando las circunstancias que rodearon el despido y las conductas asumidas por el empleador permiten deducirlo. "

Así las cosas, el que, el empleador o contratante, tenga conocimiento del estado de gestación de la trabajadora a efecto de determinar la procedencia de la protección laboral reforzada de la aquella, no tendría incidencia, ya que ello indicaría el grado de protección a otorgar a la trabajadora en estado de gravidez.

En otras palabras, el conocimiento del embarazo de la trabajadora por parte del empleador no es requisito para establecer si procede o no la protección, sino, para fijar el grado de la misma. Lo anterior, en palabras textuales de la Corte fue indicado así:

**"Así, el conocimiento del embarazo por parte del empleador da lugar a una protección integral y completa, pues se asume que el despido se basó en el embarazo y por ende en un factor de discriminación en razón del sexo. Por otra parte, la falta de conocimiento dará lugar a una protección más débil, basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido. "** (Negrillas fuera del texto original)

Concluye la Corte manifestando que la protección consiste en la *estabilidad laboral* de la trabajadora en estado de gravidez frente a la cesación de la alternativa laboral, lo cual, se traduciría en la búsqueda de alternativa laboral por parte del empleador en su procura, diciendo que:

**"Procede la protección reforzada derivada de la maternidad, luego la adopción de medidas protectoras en caso de cesación de la alternativa laboral, cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: 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. De igual manera el alcance de la protección se determinará según la modalidad de contrato y según si el empleador (o contratista) conocía o no del estado de embarazo de la empleada al momento de la desvinculación. "** (Negrillas fuera de texto original)

Dependiendo de la modalidad contractual que la mujer embarazada tuviese con el empleador, valga mencionar, contrato de trabajo, contrato de trabajo a término fijo, contrato de trabajo a término indefinido y

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
+57 (1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá +57 (1) 3779999

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

**www.mintrabajo.gov.co**



contrato realidad, así como también si éste conocía o no el estado de gravidez de la misma, la Corte ha señalado el grado de la protección especial que merecería, pudiendo ser:

- a) *La ineficacia del despido y el consecuente reintegro laboral más el pago de las erogaciones (salarios y demás prestaciones) dejadas de percibir.*
- b) *Ordenar el reconocimiento del pago de las cotizaciones durante el período de gestación y el reintegro laboral sólo cuando las causas del contrato laboral no desaparecen según el criterio del Inspector del Trabajo.*
- c) *En sede de tutela, la renovación del contrato, a término fijo o por obra o labor contratada, sólo será procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen.*
- d) *Si el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, pero, alega justa causa, la configuración de ésta debe ser debatida en la jurisdicción laboral ordinaria.*
- e) *En algunos casos procede la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando se demuestra que el empleador tuvo conocimiento del estado de gravidez de la trabajadora y el despido se produjo sin justa causa.*

Es importante resaltar que, en la misma sentencia señalada, la Corte Constitucional reitera la necesidad de solicitar la autorización a la autoridad administrativa laboral para despedir a una mujer en estado de embarazo o periodo de lactancia, al señalar:

“(...)

***FUERO DE MATERNIDAD-Permiso del inspector de trabajo para despedir a mujer embarazada o en periodo de lactancia***

*Con el fin de asegurar la eficacia de la prohibición de despedir a trabajadora embarazada o en periodo de lactancia, el artículo 240 del mismo Código prescribe que, para que el empleador pueda proceder a despedir a la mujer embarazada o lactante, debe solicitar previamente una autorización ante el Inspector del Trabajo o el Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. Esta autoridad sólo podrá otorgar el permiso si verifica la existencia de alguna de las justas causas que tiene el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, de esa forma se descarta la posibilidad de que la razón del despido sea el embarazo o la lactancia, es decir, se excluye la existencia de una discriminación.*

(...)” (subrayado fuera de texto)

De lo anterior, se puede colegir que, es necesario solicitar la autorización del Inspector de Trabajo para que autorice o no el despido, en razón a que la misma se configura como una presunción legal, trámite dentro

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
+57 (1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá +57 (1) 3779999

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

**www.mintrabajo.gov.co**



El empleo  
es de todos

Mintrabajo

del cual dicha autoridad laboral administrativa constata las circunstancias de terminación del vínculo laboral que permita evidenciar la ocurrencia de un despido justo, y por ende el juez constitucional puede definir con fundamento en el caso concreto y la jurisprudencia unificada del máximo tribunal constitucional, “... *cuál es el alcance de las medidas de protección — principales, como el reintegro o renovación del contrato, o sustitutas, como las prestaciones en materia de seguridad social en salud — cuando han operado causas objetivas, generales y legítimas que ponen fin a la relación laboral...*” (Sentencia T-082 de 2012)

De tal manera, se solicita desvincular al Ministerio de Trabajo de la presente acción, pues no es la Entidad que presuntamente amenazó o vulneró algún derecho fundamental a la accionante.

#### IV. DE LAS FUNCIONES ADMINISTRATIVAS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

Así mismo es preciso señalar que este Ministerio cumple funciones de policía administrativa laboral bajo los parámetros establecidos en los artículos 485 y 486 del CST y en consecuencia no puede invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, contenida en el artículo 2o. del Código Procesal del trabajo y esta es la razón, para que al funcionario administrativo le esté vedado el pronunciamiento de juicios de valor para declarar los derechos de las partes o dirimir las controversias, función que es netamente jurisdiccional.

La jurisprudencia ha sido constante en el pronunciamiento relacionado con la competencia atribuida al funcionario administrativo y la atribuida a la rama jurisdiccional para lo cual ha expresado: “...” La noción de autoridad de Policía del Ministerio de Trabajo ha de entenderse dentro del propósito o la finalidad de preservar la conservación del orden público que no se logra sino a través del respeto del ordenamiento jurídico.

Esta autoridad de policía es ejercida por la administración como parte de la función pública, con el objeto de controlar las actividades de los particulares, quienes deben ajustarse a las exigencias del interés general, es decir, que el Estado, cuyo fundamento es el bien común, puede proceder reglamentando la conducta del hombre, bien sea limitándola o encausándola.

En consonancia con estos cometidos puede entenderse válidamente desplegada la potestad de vigilancia del Ministerio de Trabajo, siempre que sus actos no invadan competencias ajenas, si bien la ley otorgó a tales autoridades un relevante rol de vigía que entraña sin lugar a duda la finalidad de uno de los deberes más primordiales del Estado, como es el que ejercen las autoridades de policía que han de velar por la conservación del orden público, tales funcionarios fueron expresamente eximidos de la realización de juicios de valor...” (Sentencia C.E. de fecha 26 de octubre de 2000, M.P., Ana Margarita Olaya Forero).

No obstante lo anterior, este despacho realizó un análisis de los hechos relatados por la accionante en su escrito de tutela, adicionalmente solicitó al Grupo Atención al ciudadano y tramites la certificación sobre el estado de trámite de autorización del despido de la Sra. Liliana Salamanca Monroy, el Dr. Iván Manuel Arango en calidad de Coordinador del grupo interno de Trabajo de Atención al Ciudadano y tramites certificó que la solicitud de autorización de despido elevada por la empresa ARTAK SAS se encuentra en trámite, en consecuencia se determina que la empresa accionada presuntamente incurrió en una vulneración de las normas laborales y de seguridad social, por el despido de la trabajadora con especial protección constitucional, así las cosas la Dirección Territorial de Bogotá D.C, por medio de la coordinación del grupo

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
+57 (1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá +57 (1) 3779999

**Línea nacional gratuita**

018000 112518

**Celular**

120

[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)



de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control iniciara la apertura de la averiguación preliminar de conformidad con lo establecido en artículo 47 del Código de Procedimiento Administrativo y de Contencioso Administrativo y la ley 1610 de 2013, una vez sean levantada la suspensión de términos internas que hacen mención las Resoluciones 784 del 20 de marzo de 2020 y 876 del 01 de abril de 2020.

V. ANEXOS

Certificación emitida por el Ministerio del Trabajo – Grupo atención al Ciudadano y Tramites de fecha 22 de abril de 2020.

VI. SOLICITUD

Por lo anteriormente expuesto, respetuosamente solicito al Despacho declarar **IMPROCEDENTE** la acción de tutela del asunto, por falta de **LEGITIMACIÓN MATERIAL EN LA CAUSA POR PASIVA** en lo referente al Ministerio del Trabajo y en consecuencia exonerarlo de cualquier responsabilidad que se le endilgue.

VII. NOTIFICACIONES

Las recibiré en la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo, localizada en la carrera 14 No. 99-33 Torre REM piso 11, o en el correo electrónico [notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co](mailto:notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co) y vía fax, será recibida exclusivamente en el número 3779999 y sólo se entenderá efectivamente recepcionada, una vez cumplida la confirmación por parte del Despacho judicial que realice la transmisión telefónica, lo cual implica verificar "(i) que el número telefónico al que se envía la información, corresponda al destinatario, (ii) que el documento sea recibido de manera completa y legible, y (iii) que se efectúe la confirmación del recibo por parte del secretario" o persona encargada, de conformidad con lo dispuesto por la Corte Constitucional en diferentes providencias, como el Auto 159 de 2007 que se cita, el Auto 009 de 1995 y la Sentencia de Unificación 195 de 1998.

Cordialmente,

**JENNIFER VILLABON PEÑA** \* firma digital

Coordinadora Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control.

Ministerio del Trabajo -Territorial de Bogotá

(Firma por Delegación)

Anexo : 1 folio digital PDF

Funcionario	Nombre y Apellidos	Vo. Bo
Proyectado por	CLAUDIA PATRICIA SALAZAR AGUDELO INSPECTORA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL	
Revisó	JENNIFER VILLABON PEÑA Coordinadora GPIVC Territorial de Bogotá	
Revisó y Aprobó contenido con los documentos legales de soporte	JENNIFER VILLABON PEÑA Coordinadora GPIVC Territorial de Bogotá	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes, y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad, lo presentamos para la firma de la Directora Territorial de Bogotá del Ministerio del Trabajo.		

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

**Sede Administrativa**

**Dirección:** Carrera 14 No. 99-33  
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

**Teléfonos PBX**  
+57 (1) 3779999

**Atención Presencial**

Sede de Atención al Ciudadano  
Bogotá Carrera 7 No. 32-63

**Puntos de atención**  
Bogotá +57 (1) 3779999

**Línea nacional gratuita**

018000 112518  
**Celular**

120  
[www.mintrabajo.gov.co](http://www.mintrabajo.gov.co)

SECRET

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
JUZGADO TREINTA Y CINCO CIVIL MUNICIPAL  
BOGOTÁ D.C.**



Bogotá DC., veinte (20) de abril de dos mil veinte (2020).

**Acción de Tutela No. 11001 40 03 035 2020 00223 00**

Por ser procedente se admite la acción de tutela presentada por **LILIANA SALAMANCA MONROY** contra **GRUPO ARTAK S.A.S.** En consecuencia se ordena:

**1.** Oficiar a la entidad accionada para que dentro del término de un (1) día contado a partir de la notificación del presente auto, se pronuncie respecto de los fundamentos de la demanda de tutela en su contra. A la respuesta deberá adjuntar la documentación pertinente. Adviértasele que ante la falta de respuesta oportuna se dictará sentencia de plano con base en los hechos de la demanda.

**2.** De igual forma, se ordena la vinculación del MINISTERIO DE TRABAJO, para que dentro del mismo término informe lo que crea pertinente sobre la presente acción y defienda sus intereses. Ofíciase.

**3.** Se niega la medida provisional solicitada por la actora, dado que en criterio de este Despacho no se dan los presupuestos previstos en el artículo 7° del Decreto 2591 de 1991. No obstante lo anterior, se le pone en conocimiento a la accionante que la tutela cuenta con un procedimiento preferente y sumario, razón por la cual será resuelta en el término perentorio de diez (10) días.

**4.** Notifíquese a las partes del contenido de la presente providencia por el medio más expedito.

Cúmplase,

La Jueza,

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized initial 'D' followed by several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

**DEISY ELISABETH ZAMORA HURTADO**

2020/04

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
JUZGADO TREINTA Y CINCO CIVIL MUNICIPAL  
BOGOTÁ D.C.**



Bogotá DC., veintidós (22) de abril de dos mil veinte (2020).

**Acción de Tutela No. 11001 40 03 035 2020 00223 00**

Teniendo en cuenta la documentación remitida por el Juzgado 3° de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., se aprecia que la acción de tutela presentada por **Liliana Salamanca Monroy** fue repartida erróneamente dos veces por la dependencia respectiva; siendo el mencionado Despacho el primero en conocer del amparo solicitado.

El señalado evento, a consideración de este Estrado, genera la imposibilidad de fallar de fondo el asunto, pues no se presenta temeridad o presentación masiva de tutelas; sin embargo, no puede existir dos decisiones sobre un mismo asunto, so pena de socavar la cosa juzgada y generar decisiones contradictorias; por lo anterior, este Juzgado se abstendrá de continuar con el trámite de la presente tutela, no sin antes advertir que la misma sera de conocimiento del Juzgado 3° de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C., en consecuencia se

**RESUELVE:**

**PRIMERO:** Abstenerse de continuar el trámite de la acción de tutela de la referencia presentada por **Liliana Salamanca Monroy**, toda vez que la misma es del conocimiento del Juzgado 3° de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá D.C. con radicado 2020-115.

**SEGUNDO:** Dejar sin valor y efecto el auto admisorio de fecha 20 de abril de 2020.

**TERCERO:** Lo acá decidido, comuníquese a las partes y al citado Estrado de la especialidad Laboral, por el medio más expedito.

Cúmplase,

La Jueza,

A large, stylized handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long tail, positioned over the printed name of the judge.

**DEISY ELISABETH ZAMORA HURTADO**