

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



JUZGADO TERCERO (3º) CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.

Bogotá D. C. veintiséis (26) de agosto de dos mil veinte (2020).

**Acción de Tutela Segunda Instancia
049-2020-00328-01**

1. ASUNTO

Procede el Despacho a decidir la impugnación a que fue sometida la sentencia proferida el 28 de julio de 2020, por el **Juzgado 49º Civil Municipal De Bogotá D.C.**, dentro de la acción de tutela promovida por **Luisa María Castiblanco Ariza** contra **Conusmer Electronics Group SAS**. Trámite al que se vinculó a **Ministerio de Trabajo, EPS Sanitas, Caja de Compensación Compensar, Porvenir, ARL Positiva y Protección Fondo de Pensiones y Cesantías**.

2. ANTECEDENTES Y CONSIDERACIONES

2.1. El *a quo* concedió el amparo invocado y en consecuencia ordenó a CONSUMER ELECTRONICS GROUP SAS que “...en un término no mayor de cuarenta y ocho (48) horas y por intermedio de su representante legal, expida la determinación del caso relativa al derecho de petición de fecha siete (07) de mayo de dos mil veinte (2.020), respecto del cual se ha hecho mención en este pronunciamiento y se notifique a la accionante en la dirección indicada para el efecto en el escrito de tutela. Procédase igualmente a remitir al Juzgado copia auténtica de la documental idónea que dé cuenta sobre el cumplimiento de lo anteriormente dispuesto...” (Sic).

Igualmente dispuso “...TENER por INEFICAZ la suspensión del contrato de trabajo de la accionante LUISA MARÍA CASTIBLANCO ARIZA identificada con cédula de ciudadanía No.1.010.008.760, ORDENANDO al representante legal o quien haga sus veces de la empresa CONSUMER ELECTRONICS GROUP S.A.S., que en un término improrrogable de (48) horas, siguientes a la notificación de este fallo proceda a realizar las gestiones con el fin de CONTINUAR con el vínculo laboral de la accionante, por el período que indica la ley, teniendo en cuenta su fuero de maternidad. Para ello y de ser necesario podrá adoptar las medidas necesarias para que pueda modificar o ejercer sus funciones, a través de teletrabajo o trabajo en casa, con el fin de que no se vea afectado su estado de gravidez, así como tampoco se exponga a tener que asistir a sitios de tráfico masivo y en donde pueda haber foco de contagio de la enfermedad denominada como SARS-Cov-2. CUARTO: ORDENAR al representante legal o quien haga sus veces de la accionada CONSUMER ELECTRONICS GROUP S.A.S., que en un término improrrogable de (48) horas, siguientes a la notificación de este fallo proceda a pagar los salarios dejados de percibir por la aquí accionante, en correspondencia con lo anteriormente desplegado. QUINTO: ORDENAR al representante legal o quien haga sus veces de la accionada CONSUMER ELECTRONICS GROUP S.A.S., que se mantengan por su parte los pagos periódicos al Sistema General de Seguridad Social de la accionante, hasta tanto se mantenga en vínculo laboral”. (Sic).

Conclusión a la que arribó tras considerar que CONSUMER ELECTRONICS GROUP S.A.S., vulneró los derechos fundamentales deprecados, en tanto que no solicitó ante la autoridad ahora competente la suspensión del contrato de trabajo de la señora *Luisa María Castiblanco Ariza*, no estimó adecuadamente su especialísima condición, esto es, su actual y probado estado de embarazo, que la hace beneficiaria de protección de orden fundamental por parte de estado y de la sociedad, como jurisprudencialmente se ha definido por la H. Corte Constitucional en variedad de sus pronunciamientos, a quien si bien es cierto, no se le despidió, si se le suspendió el contrato laboral y ello implica el no pago de salario, del cual depende para subsistir según relató.

Arguyó que, en su criterio, no se observó por parte de la empresa querellada el más mínimo esfuerzo para reubicar a promotora en funciones iguales o similares, y con el fin de que ejerciera sus ocupaciones por medio de teletrabajo o trabajo en casa, y que el permiso ante el *Ministerio de Trabajo* para la consecuente suspensión, se hace aún más exigible con respecto a los trabajadores con estabilidad laboral reforzada como es el caso, que se encuentra amparada por el fuero de maternidad, y estar ad portas de dar a luz (fecha probable de parto el día 23 de agosto de dos mil veinte).

Para lo cual, trajo a colación, lo establecido por la Corte Constitucional mediante Boletín No. 128 del veintisiete (27) de Junio de dos mil veinte (2.020), a partir del cual describió que la alta Corporación expresó que: *“Debido a la existencia de una considerable dispersión de posturas jurisprudenciales en relación con el alcance de la protección del embarazo y la maternidad derivada de la estabilidad laboral reforzada, esta Corporación unificó los criterios que sostuvieron las distintas Salas de Revisión de la Corte y sistematizó las pautas normativas aplicables a la suspensión o terminación del contrato. 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 alternatividad laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada.”* Y entre otras citó apartes específicos, entre otras, de las sentencias: SU 070 de 2013, T 0418 de 2018, y T 088 de 2020.

2.2. Inconforme con la decisión proferida por el Juez de primer grado, la sociedad accionada solicitó su revocatoria, insistiendo en los argumentos expuestos en la demanda constitucional, tras alegar que la suspensión del contrato laboral de la actora obedece a la situación de emergencia sanitaria provocada como consecuencia de la pandemia, situaciones de fuerza mayor y caso fortuito que han afectado a todos los empleados, y ante lo cual no es cierto que no adoptó todas las medidas de protección especiales para los trabajadores, conforme se demostró con las pruebas aportadas al plenario, pues las labores, el cargo y el oficio para el cual fue contratada la señora *Castiblanco Ariza* corresponden al de promotora de ventas de los productos que distribuye y comercializa la empresa que se deben realizar en la ciudad de Bogotá, asignada a los almacenes de cadena Alkosto, respecto de quien se analizaron todas las alternativas señaladas en las circulares 0021, 024, y 0033 de 2020, expedidas por el

Ministerio del Trabajo, sin que exista posibilidad de ejercer sus funciones a través de teletrabajo.

Resaltó que a la tutelante no se le ha terminado el contrato de trabajo, por lo que no tenía por qué pedir autorización a la referida cartera ministerial, como lo concluyó el Juez de primer grado, pues a voces del artículo 239 del C.S. del T. dicho permiso debe ser requerido únicamente cuando se va a finalizar la relación contractual, y en todo caso en medio de la pandemia adoptó las siguientes medidas: i) Desde el 16 de marzo de 2020, fecha en que se determinó la cuarentena restrictiva no obligatoria, envió a sus casas a los colaboradores del área administrativa, comercial y logística, para que pudieran realizar actividades bajo la modalidad de trabajo en casa. (Medidas adoptadas de conformidad con las circulares 0021 y 0033 de 2020); ii) a partir del día martes 24 de marzo de 2020, fecha en que se dio inicio a la cuarentena obligatoria, la empresa suspendió todas sus labores presenciales tanto en sus instalaciones, como con la fuerza comercial de promotores y coordinadores de área, que hacían presencia en los almacenes de cadena de nuestros clientes; iii) el 16 de abril de 2020, notificó al Ministerio del Trabajo de orden nacional y territorial y a todos los colaboradores la decisión adoptada por la empresa, de suspender los contratos de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 51 No 1º del C.S. del T, con apego a la ley laboral vigente; iv) a partir del lunes 4º de mayo de 2020 y en la medida que el gobierno generó más excepciones para poder darle dinámica a las empresas de manufactura, (decreto 636 de mayo de 2020,) otros colaboradores de la empresa se han reintegrado a sus labores; sin embargo, a partir del 18 de mayo de 2020, únicamente el 29% aproximadamente de colaboradores siguió bajo suspensión de contrato (Medida adoptada de conformidad con el artículo 51º No 1º, 52º, 53º del C.S del T y decreto 488 de 2020).

Alegó que tal como describe la tutelante no es cierto que se encuentre desprotegida y menos que haya dejado de percibir ingresos, pues según las pruebas documentales que reposan en el expediente, la accionante ha recibido, salario, pago del subsidio por incapacidad, de acuerdo a las incapacidades expedidas por la E.P.S, reconocimiento y pago de las vacaciones causadas y anticipadas, así como de prima por servicios, bonos alimenticios y cesantías anticipadas, tal y como lo certifica el Fondo de pensiones y cesantías Protección S.A, pago que se le efectuó tan solo el pasado 9 de julio de 2020.

Puntualizó que en cumplimiento precisamente a todas la medidas adoptadas por el Gobierno Nacional para la protección de la vida y la salud de todos sus habitantes, los almacenes de cadena donde prestan los servicios los promotores, especialmente ALKOSTO S.A. no ha permitido el reingreso de colaboradores que superan la edad de 60 años, ni a las madres gestantes o trabajadores con patologías de base, conforme a lo anterior el reingreso a la labores de la actora no obedece a una decisión caprichosa ni a la vulneración de los derechos fundamentales de ella y del menor.

2.3. Descendiendo al *sub examine*, corresponde a ésta Juez constitucional determinar si el fallo de tutela objeto de impugnación, se encuentra ajustado a los lineamientos legales y jurisprudenciales que se imponen en relación con la satisfacción del requisito de subsidiariedad característico de este tipo de accionamiento, de cara a las pretensiones de la demanda que se resumen en una declaratoria de ineficacia de la suspensión del contrato laboral suscrito entre la empresa accionada y la actora, que fuere comunicada por aquella con ocasión

de la Pandemia Covid-19, en los precisos términos de los fundamentos objeto de reparo y a efectos que se ordene su reintegro y reconozcan los salarios dejados de percibir, atendiendo además según expone, su estado de embarazo conforme alega y las repercusiones económicas que ello representa por cuanto no se encuentra recibiendo ingresos.

En efecto, delantadamente advierte el Despacho que la sentencia de primer grado sometida a consideración habrá de modificarse, pues a decir de las probanzas obrantes en el expediente y recaudadas oportunamente en el curso de la primera instancia, de los hechos y argumentos de descargos esgrimidos por la tutelada, no se cumple el presupuesto de residualidad, preestablecido para este tipo de asuntos, y ante la existencia de mecanismos ordinarios al alcance de la libelista, y la falta de acreditación, en criterio de esta Juzgadora, de la existencia de un perjuicio irremediable que amerite la intervención de la Judicatura Constitucional, según las razones que se expondrán a continuación; ello en punto del amparo a los derechos fundamentales a la protección especial mujer embarazada causada por el Covid-1, derecho al trabajo, igualdad, mínimo vital y dignidad humana, para que se declare la ineficacia de la suspensión del contrato de trabajo como se indicó, y que delimitan el análisis de asunto sometido a consideración de cara a los planteamientos fundamentos de la impugnación, en los que valga la pena aclarar nada se cuestionó sobre el precepto suprallegal de petición que fue concedido y respecto del cual desde ya se estima se mantendrá incólume la providencia atacada.

Luego, reitérese en primer lugar, que la protección de los derechos constitucionales fundamentales no es un asunto reservado a la acción de tutela, con fundamento en la obligación que el artículo 2 de la Constitución, que impone a las autoridades de la República, proteger a todas las personas en sus derechos y libertades, por medio de los distintos mecanismos judiciales previstos en la Ley *“... De ahí que la Constitución defina la tutela como un mecanismo subsidiario frente a los demás medios de defensa judicial, los cuales son, entonces, los instrumentos preferentes a los que deben acudir las personas para lograr la protección de sus derechos, tal como disponen el inciso 3º del artículo 86 de la Constitución Política, el numeral 1 del artículo 6 y el inciso 1º del artículo 8 del Decreto 2591 de 1991: “Artículo 86. [...] Esta acción solo procederá cuando el afectado **no disponga** de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”. “Artículo 6. Causales de improcedencia de la tutela. La acción de tutela no procederá: 1. Cuando **existan** otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La **existencia** de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su **eficacia**, atendiendo las circunstancias en que se encuentre el solicitante”.* (Subrayas del texto). (...)”¹

Véase entonces que las pretensiones enlistadas en la demanda suprallegal se resumen en que se declare la ineficacia de la suspensión del contrato laboral suscrito entre las partes accionante-empleada- y la accionada –empleador-, para que en tal virtud se disponga el reintegro conforme se depreca y la devolución de los salarios dejados de percibir; lo que deviene en un conflicto laboral entre ambos extremos del litigio que debe ser definido ante la jurisdicción ordinario laboral a decir del Artículo 2º del Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, modificado por el Artículo 622 de la Ley 1564 de 2012, que designó a

¹ Ver Sentencia SU 0003 de 2018 Corte Constitucional.

dicha jurisdicción la competencia para resolver “*controversias relativas a la prestación de los servicios de la seguridad social que se susciten entre los afiliados, beneficiarios, usuarios, los empleadores y las entidades administradoras o prestadoras...*”; dada la naturaleza de las pretensiones cuya procedencia amerita un análisis probatorio de los supuestos en que se materializó la referida determinación por parte de la empresa y sobre el cumplimiento o no de las exigencias legales preestablecidos en Código Sustantivo de Trabajo (Artículo 51 C.S.T), en concordancia con las directrices que para el efecto y dentro del marco de la pandemia por el Covid -19, se han adoptado por parte del Gobierno Nacional y el Ministerio de Trabajo y que deben ser dilucidados por la jurisdicción ordinaria laboral hoy día en trámite de oralidad según lo normado en el Decreto Ley 2158 De 1948 (Código Procesal del Trabajo y Seguridad Social), con agotamiento de todas las etapas respectivas previo análisis y contradicción de las probanzas recaudadas y aportadas en legal forma y cuyo agotamiento no se demostró en el caso de marras, amen de existir controversia entre ambos extremos del litigio sobre la configuración o no de la causal de fuerza mayor o caso fortuito fundamentada en la emergencia sanitaria por la pandemia declarada, para la aplicación de la referida consecuencia procesal.

Rememórese que la tutela no puede concebirse como un medio judicial que sustituya lo mecanismos consagrados en la constitución y en las leyes, ni como proceso alternativo para que el interesado pueda escoger a cambio de los ordinarios o especiales, procesos establecidos para administrar justicia y hacer efectivos los derechos constitucionales y legales, pues de ser así estaría violando el debido proceso e igualdad de los demás actores del sistema.

Por tanto, en concepto de éste Despacho, si bien como es de público conocimiento el país se encuentra dentro del marco de la emergencia sanitaria Covid-19, a partir de la cual se ha visto afectado el desarrollo de la labor judicial, en virtud de la suspensión de términos en determinados asuntos y demás medidas adoptadas tanto por el Ministerio de Salud y Protección Social, el Gobierno Nacional, y el Consejo Superior de la Judicatura para prevenir su propagación, tales directrices se tornan de carácter transitorio, lo que no resta mayor eficacia a los referidos mecanismos ordinarios, pues se insiste, en dicho curso se puede garantizar un debate probatorio más amplió a efectos de comprobar los supuestos facticos en que se fincan las pretensiones, como no ocurre en la acción constitucional dados los términos perentorios que se deben respetar, en el que no se puede originar un debate más garantista de los derechos de defensa y contradicción de todos los extremos de la relación laboral, amen que el Acuerdo PCSJA20-11567 05/06/2020 del C.S de la J. dispuso que a partir del primero de julio hogaño el levantamiento de términos judiciales, y en todo caso el Gobierno Nacional mediante el Decreto 806 del 4 de junio de 2020, expedido en virtud de la Declaratoria de Emergencia Social, ordenó implementar el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones en las actuaciones judiciales y agilizar el trámite de los procesos judiciales, entre otras ante la jurisdicción laboral.

Máxime si la verificación del cumplimiento de los presupuestos o requisitos para acceder a la suspensión de un contrato laboral, como el permiso previo expedido por el Ministerio de Trabajo y la inspección de las circunstancias en que se está procediendo con despidos y suspensiones contractuales en medio de la emergencia sanitaria, compete primeramente a dicha autoridad y demás organismos autorizados para el efecto e incluso se discute su exigencia para la aplicación de la suspensión contractual, que dista de la terminación de la misma.

No obstante, y en gracia de la discusión véase que la Resolución 803 de 2020, estimó que compete al Viceministro de Relaciones Laborales conocer de manera oficiosa sobre tales solicitudes por razones económicas por hasta 120 días, así como de aquellas tendientes a despidos colectivos, quienes deben constatar que el empleador agotó todas las opciones que han sido autorizadas (teletrabajo, vacaciones etc.). Actuación que no ha sido desconocida por la sociedad conminada, quien en contestación de tutela defendió que radicó aviso ante Ministerio de Trabajo informando sobre la situación actual de dicha sociedad y las contingencias de fuerza mayor que han conllevado la suspensión de varios contratos de trabajo, autorizaciones de cesantías o pago de primas anticipadamente y con apego de las directrices que se han establecido para superar la crisis, entre otras, las circulares 021 de 2020, 022 del 19 marzo 2020 y No. 27 del 29 de marzo de 2020, a partir de las cuales se recomienda evaluar todas las opciones jurídicas disponibles para asegurar que los colaboradores sigan vinculados, conductas cuya eficacia en consideración del estado de gestación en que finca la actora las pretensiones deben ser valoradas por la justicia ordinaria, pues se insiste no se ha materializado su desvinculación laboral.

2.4. Además no se evidencia que en el asunto de marras se configuren los cuatro elementos que la H. Corte Constitucional² ha definido para “...*considerar la situación fáctica que legitima la acción de tutela, como mecanismo transitorio y como medida precautelativa para garantizar la protección de los derechos fundamentales que se lesionan o que se encuentran amenazados...*”, poniendo de relieve su necesidad, a saber: “...*la inminencia, que exige medidas inmediatas, la urgencia que tiene el sujeto de derecho por salir de ese perjuicio inminente, y la gravedad de los hechos, que hace evidente la impostergabilidad de la tutela como mecanismo necesario para la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales...*” (El destacado es del texto).

Ello, habida cuenta que si bien es cierto, la actora relató en los hechos de la demanda constitucional que no se encuentra recibiendo ingresos económicos para solventar los gastos que conlleva el nacimiento de su hijo que está por nacer, dada la suspensión de su relación contractual; ello no es prueba suficiente de la inminencia, urgencia y gravedad que se exigen del perjuicio irremediable, pues no es factible determinar de manera precisa en qué medida la falta de pago de las prestaciones reclamadas o la suspensión del contrato de trabajo repercuten en una vulneración al derecho constitucional al mínimo vital, como presupuesto de procedencia del presente accionamiento constitucional, ya que “...*esta garantía superior se encuentra ligada inescindiblemente a la dignidad humana. Tiene un carácter cualitativo y cuantitativo que debe analizarse en cada caso concreto. Entre los criterios a tener en cuenta están los ingresos mensuales destinados a la financiación de las necesidades básicas, como son “la alimentación, la vivienda, el vestido, el acceso a los servicios públicos domiciliarios, la recreación, la atención en salud, prerrogativas cuya titularidad es indispensable para hacer efectivo el derecho a la dignidad humana, valor fundante del ordenamiento jurídico constitucional...”*”³. Y en el sub judice, no se discriminó de manera detallada con los soportes necesarios tal menoscabo, máxime si esgrimió la empresa empleadora de la señora *Luisa María Castiblanco*

² Ver Sentencias T-225 de 1993 MP Vladimiro Naranjo Mesa; SU-544 de 2001 MP. Eduardo Montealegre Lynett; SU-1070 de 2003 MP. Jaime Córdoba Triviño; T-143 de 2003 MP. Manuel José Cepeda; T-373 de 2007 MP. Jaime Córdoba Triviño.

³ Ver sentencia SU-995 de 1999 y T-670 de 2016

Ariza, que a esta última como a los demás trabajadores se le ha facilitado el acceso a vacaciones anticipadas, reconocimiento de primas y cesantías, a efectos de solventar cualquier carencia económica generada por la criticada suspensión del contrato, recursos a partir de los cuales, se infiere por el Despacho bien le han facilitado solventar en manera alguna sus necesidades básicas, pues se itera, no aseveró con las probanzas del caso en qué manera se materializó la afectación al mínimo vital alegado.

Sumado a lo anterior, en punto de los argumentos objeto de impugnación, que atacan la decisión del *a quo*, no solo por desconocimiento de los presupuestos antes reseñados sino en la indebida interpretación del fuero de maternidad del que es acreedora la tutelante, es menester concluir que a pesar de no ser objeto de discusión que la señora *Luisa María Castiblanco Ariza* se encuentre en estado de embarazo, y que tales circunstancias son de absoluto conocimiento del empleador, lo que la determina como sujeto de especial protección por parte del estado y de una estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad; tales garantías constitucionales no implican per se, que en el *sub examine* deba accederse al amparo constitucional invocado en tal sentido, con miras a que se ordene la ineficacia de la suspensión de contrato de trabajo que adoptó el empleador tutelado, pues justamente tales garantías de orden constitucional, se encuentran concebidas para la protección de la madre cuando acaece la “*terminación*” de la relación contractual, misma que no se ha verificado y sin que aquella situación, debidamente contemplada en el estatuto sustantivo laboral (suspensión) se perfile en un perjuicio irremediable, pues no se ha materializado despido alguno, presupuesto necesario para que proceda por tales motivos, un reintegro laboral, sobre todo si tampoco es dable colegir que la plurimentada suspensión obedeció a su condición física actual (estado de embarazo) indiciario siquiera de un trato discriminatorio por tal razón, pues como manifestó la representante legal de la sociedad conminada se suspendieron los contratos laborales a todos los colaboradores de conformidad con lo establecido en el Artículo 51 No 1º del C.S. del T, y por causa de la emergencia producida por la Pandemia y Decretada por el Gobierno Nacional y el Ministerio de Trabajo y las directrices que para el efecto han sido establecidas, y que no descartan la aplicación de normas preexistentes en la materia, configurándose entonces, en juicio de éste, en una fuerza mayor o caso fortuito cuya eficacia o procedencia en el caso de marras, debe ser dilucidado por la jurisdicción ordinaria laboral, con la valoración probatoria requerida para ello.

Lo anterior encuentra eco, en cuanto el derecho a la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad, según el precedente legal y jurisprudencial vigente prohíbe la terminación de la relación laboral por tal razón, según se regula primordialmente “...en los artículos 239, 240 y 241 del Código Sustantivo del Trabajo, los cuales contienen distintas medidas de protección: (i) El numeral 1º del artículo 239 del CST impone una **prohibición general de despido a las mujeres por motivo de embarazo o lactancia y precisa que dicha desvinculación únicamente puede realizarse con la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa;** (ii) En consonancia con la norma anterior, el artículo 240 del CST dispone que, para que sea legal el despido de una trabajadora durante el período de embarazo (iii) o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del inspector del trabajo o del alcalde municipal, en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. Así mismo, este permiso de desvinculación sólo puede concederse en virtud de una

de las justas causas enumeradas en los artículos 62 y 63 del CST [159].”⁴ (Negrillas fuera del texto). Y en ese mismo orden, la estabilidad laboral reforzada implica que todo trabajador “...tiene derecho a que su empleador **no pueda finalizar el vínculo laboral** sin la autorización del Ministerio de Trabajo, aunque exista justa causa para terminar la relación laboral. (...)”⁵ (Negrillas fuera del Texto).

Y justamente, la aplicación del fuero de maternidad cuando se materializa el despido, también se colige de forma textual de la Sentencia SU-070 de 2013, de la Corte Constitucional, traída a colación en el fallo recurrido por parte del a quo, pues expresa en su literalidad según copia de la misma obtenida de la página oficial del máximo órgano constitucional que “...cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral el estado de gestación de la empleada, se presentan dos situaciones: 3.1.1 **Si la desvincula antes del vencimiento** de la terminación de la obra o labor contratada sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: **En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.** Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación. 3.1.2 Si la desvincula alegando como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada: En este caso el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral...” (Sic) (Negrillas y subrayas fuera del texto); sin que se infiera de dicha transliteración de forma textual o siquiera a partir de interpretación alguna la ineficacia del despido “o suspensión”⁶ como se documentó y consideró en la sentencia recurrida, último evento este, que en juicio de esta Juzgadora y a decir del precedente en cita no conlleva la prosperidad de las pretensiones enlistadas con la demanda supralegal a efectos que se disponga un reintegro y la devolución de salarios dejados de percibir.

En efecto, y aunado al hecho, que previa verificación y búsqueda exhaustiva por parte de esta Juez Constitucional, de la sentencia T-088 de 2020 y el Boletín 128 de 27 de junio de 2020, ambos citados como de la Corte Constitucional, en los que se fincó además, normativa y jurídicamente, el amparo concedido motivo de reparo por parte de la parte demandada, las mismas no fueron encontradas en esos precisos términos y con el contenido que de ellas se transliteró, en las fuentes oficiales de publicación de la alta corporación, pues no fue posible la ubicación de la primera de aquellas con tal referencia ni del aparte que frente a la misma se citó⁷, mientras que se advirtió en la página de la Alta Corporación

⁴ Ver sentencia su 075 de 2018 Corte Constitucional

⁵ Ver sentencia 048 de 2018 Corte Constitucional.

⁶ Ver páginas 5 y 6 del fallo de tutela proferido por el Juzgado 49° Civil Municipal el 28 de julio de 2020.

⁷ Ver página 5 del fallo de tutela proferido por el Juzgado 49° Civil Municipal el 28 de julio de 2020, en que se describió textualmente:

“...La jurisprudencia con sustento en disposiciones legales indicó que para que sea procedente la protección a la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante, debía comprobarse el cumplimiento de algunos requisitos, los cuales sintetizó la Corte en sentencia T-088 de 2020, así: i) “Que el despido o suspensión se ocasione durante el período amparado por el “fuero de maternidad”, esto es, que se produzca en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; ii) que a la fecha del despido o suspensión el empleador conociera o debiera conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley;

que el Boletín No. 128, del 27 de julio de 2020 y versa sobre que “...*PRETORIA, un ejemplo de incorporación de tecnologías de punta en el sector justicia...*” (Sic), y no sobre el “(...) *alcance de la protección a la existencia de una considerable dispersión de posturas jurisprudenciales en relación con el alcance de la protección del embarazo y la maternidad (...)*”(Sic), como se consignó en la providencia atacada; razones que permiten inferir la falta de pertinencia e impresión en que incurrió el a quo, a partir de las aludidas las aludidas citas, resolución del problema jurídico sometido a consideración.

Ello, porque si bien todos los jueces de la Republica se encuentran obligados a dar acatamiento y considerar los precedentes horizontales y verticales, estos últimos que se relacionan con “...*las decisiones adoptadas por el Superior Jerárquico o la autoridad encargada de unificar la jurisprudencia...*”⁸, los que tienen la potestad de limitar la autonomía judicial, en tanto debe respetarse la postura del superior, lo cierto es que debe existir certeza de su existencia y el contenido de los mismos debe obedecer a su realidad, y en el caso de marras, tal como se refirió en líneas precedentes, se itera, no existe constancia de la notificación oficial de la sentencia T-088 de 2020, a que se hace alusión ni del contenido de la misma, siendo dable recordar frente a providencias proferidas por el órgano de cierre constitucional que “...*la notificación requiere, como condición ineludible, la documentación de la sentencia con las firmas de todos los magistrados y por ello, en ocasiones, es posterior a la divulgación cumplida con base en el comunicado, dado que “la Corte Constitucional puede comunicar -que no notificar formalmente- sus fallos, y en especial su parte resolutive, así el texto definitivo de la sentencia no se encuentre finiquitado*”⁹. Máxime si el Boletín o comunicado de prensa que también se reseñó no guarda relación con la temática abordada y en gracia de la discusión no tiene la fuerza vinculante para su aplicación al *sub judice*, pues el “...*Reglamento Interno de la Corte Constitucional*[2], en el literal c) de su artículo 9º, establece como función del Presidente de la Corporación la de “servir a la Corte de órgano de comunicación”, de modo que “sólo él podrá informar oficialmente de los asuntos decididos en Sala Plena”[3] y, precisamente, en ejercicio de esta función, el presidente expide y firma los comunicados de prensa, cuyo carácter es meramente informativo, según lo ha puesto de presente la Corporación al señalar que “son un medio expedito para dar a conocer a los ciudadanos las sentencias que profiere la Corte, pero no reemplazan la decisión misma”. 7º Que, en las condiciones anotadas, es claro que existe una evidente diferencia entre el comunicado que busca satisfacer, con prontitud, el interés de la opinión pública de obtener información y la sentencia “documentada y firmada” que, además, “da cuenta de su contenido,

-
- iii) que el despido o suspensión sea una consecuencia del embarazo, por ende, que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique;
iv) que no medie autorización expresa del inspector del trabajo, si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública;
y
v) Que el despido o suspensión amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer.”

⁸ Ver Sentencia su 354 de 2017 Corte Constitucional.

⁹ ver auto del 283 de 2009, Magistrado Ponente: Dr. GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO. Bogotá D.C., dos (2) de octubre de dos mil nueve (2009).

como del número y nombre de los magistrados que la adoptaron, por haber sido quienes intervinieron en la deliberación y decisión respectiva”¹⁰.

De ahí que, tras no advertirse de los hechos de la demanda constitucional, ni de las pruebas recaudadas en el caso sometido a consideración, que se hubiese terminado el vínculo laboral entre los litigantes del presente asunto, resulte impertinente dar aplicación a tales supuestos normativos y jurisprudenciales sobre estabilidad laboral reforzada, pues consecuencia legal distinta fue la que se verificó respecto de la promotora, esto es, la suspensión del contrato a voces de lo normado en el artículo 51 del C.S. del T.; figura jurídica ésta última a partir del cual “...*ciertas obligaciones tales como la prestación del servicio de seguridad social (salud y pensión) siguen vigentes en cabeza del empleador con el fin de garantizar a los trabajadores este principio que goza de carácter constitucional, según dispone el artículo 53 superior, de forma tal, que es al empleador a quien corresponde asumir la obligación de prestar el servicio de salud, salvo que se encuentre cotizando a la respectiva EPS a la que tenga afiliada al empleado(...)*”¹¹.

Obligaciones cuyo cumplimiento en el *sub examine* no son objeto de discusión, en cuanto tal como acredito la sociedad conminada, a través de documentales aportadas con contestación de tutela, contentivas de certificación de aportes en seguridad social, la actora se encuentra afiliada en **Sanitas EPS**, entidad del sistema de salud en el que se le están garantizando todas las atenciones que amerita su estado actual, inclusive con el correspondiente reconocimiento de las incapacidades que se le han generado, lo que refuerza la falta de acreditación de la inminencia o urgencia del amparo invocado por perjuicio irremediable, pues la afiliación en seguridad social garantiza los derechos a la salud y seguridad social, mientras que la afectación o no al mínimo vital depende de circunstancias particulares, que se itera, deben ser acreditadas de forma específica según se indicó líneas atrás, y a la fecha puede ser solventado, por ejemplo con el retiro de cesantías, pago de primas, vacaciones y demás derechos prestacionales que que en su caso particular se han venido verificando según defendió la encartada; incluso en su oportunidad se deberá reconocer en su favor la correspondiente licencia de maternidad con la cual igualmente se podrían efectivizar los derechos de la madre y el menor, tal como se encuentra diseñada, pues su afiliación en seguridad social impone a la EPS la obligación de reconocer dicha prerrogativa.

2.5. Razones por las cuales, tal como alega la parte recurrente, concluye el Despacho que no está demostrado, en el *sub examine*, la procedencia del reintegro laboral y demás pretensiones relacionadas con la garantía al derecho al trabajo y estabilidad laboral reforzada, en los precisos términos reclamados, en la medida que no se ha dado la culminación del vínculo laboral por tal motivo, sino su suspensión, sobre cuya eficacia se insiste deberá pronunciarse la justicia ordinaria con fundamento en la normatividad vigente y agotamiento de todas etapas pertinentes; lo que de suyo implica, que no se demostraron entonces los requisitos excepcionales de procedencia de la acción de tutela, a efectos de verificar a través de este mecanismo preferente y sumario, la materialización de amenaza o menoscabo alguna a las garantías al trabajo, estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada e igualdad. Conclusión que valga la pena

¹⁰ ver auto del 283 de 2009, Magistrado Ponente: Dr. GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO. Bogotá D.C., dos (2) de octubre de dos mil nueve (2009).

¹¹ Ver sentencia T -048 DE 2018 Corte Constitucional

destacar, encuentra asidero en decisión adoptada por la H. Corte Constitucional en sentencia T-048 de 2018, en un caso de similares supuestos fácticos, en que se alegó la estabilidad laboral reforzada por una persona incapacitada por diversas patologías, en el que no se demostró la terminación del contrato laboral sino la suspensión del mismo y se sustentó por esas precisas razones la improcedencia de aplicación del reintegro laboral por estabilidad laboral reforzada.

2.6. En síntesis y sin mayores elucubraciones, esta sede de tutela determina que el amparo invocado se debe conceder parcialmente, únicamente en lo que hace al derecho fundamental de petición, que no fue objeto de reparo; y se denegarán las demás pretensiones atinentes a ineficacia la suspensión del contrato laboral que se encuentra vigente entre *Luisa María Castiblanco Ariza y Consumer Electronics Group SAS.*, así como el reintegro de los salarios dejados de percibir, advertida la improcedencia del amparo demandado por subsidiariedad, dada la existencia de recursos ordinarios al alcance de la actora, que no se han agotado en su totalidad, y tras no haberse comprobado la existencia de un perjuicio irremediable. Resultando meritorio modificar el fallo de primer grado.

3.DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TERCERO CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

3.1. MODIFICAR la sentencia del 28 de julio de 2020 proferida por el Juzgado 49° Civil Municipal de Bogotá, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

En consecuencia, se concede únicamente el derecho fundamental de petición y se DENIEGAN las demás garantías invocadas a la: i) *protección especial a la mujer embarazada causada por el Covid 19*, ii) *Derecho al Trabajo*, iii) *Derecho a la Igualdad*, iv) *mínimo vital*, y v) *vida en condiciones dignas*. Y en efecto, se revocan los numerales TERCERO, CUARTO Y QUINTO de la parte resolutive del fallo impugnando.

3.2. En lo demás el fallo recurrido quedará incólume.

3.3. NOTIFÍQUESE esta decisión a las partes y demás interesados por el medio más expedito.

3.4. Remítanse las diligencias a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

La Juez,



LILIANA CORREDOR MARTÍNEZ
JUEZ