

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL**



**JUZGADO SEGUNDO 2° MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE
BOGOTÁ D.C.**

ACCIÓN DE TUTELA

RADICADO: 11001 41 05 002 2024 10060 00

ACCIONANTE: DILSA YOLIMA GUERRERO PEDRAZA

**DEMANDADO: CPS INFRAESTRUCTURAS MOVILIDAD Y MEDIO AMBIENTE SL
SUCURSAL COLOMBIA**

Bogotá, D.C., doce (12) de febrero de dos mil veinticuatro (2024)

S E N T E N C I A

La suscrita juzgadora procede a resolver la acción de tutela promovida por DILSA YOLIMA GUERRERO PEDRAZA en contra de CPS INFRAESTRUCTURAS MOVILIDAD Y MEDIO AMBIENTE SL SUCURSAL COLOMBIA

ANTECEDENTES

YERALDINE PATRICIA MOYA MONROY, en nombre propio, promovió acción de tutela en contra de CPS INFRAESTRUCTURAS MOVILIDAD Y MEDIO AMBIENTE SL SUCURSAL COLOMBIA, para la protección de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la vida digna y seguridad social, presuntamente vulnerados por la accionada, al finalizar la relación laboral sin tener en cuenta que se encontraba en licencia de maternidad, en consecuencia, pide dejar sin efecto la terminación del contrato, ser reintegrada al puesto que ocupaba una vez complete su licencia de maternidad, se realice el pago de los aportes en seguridad social desde que fue desvinculada y de los salarios dejados de percibir junto con una indemnización de 60 días de salario.

Como fundamento de sus pretensiones señaló que el tres (03) de enero de dos mil veintidós (2022) suscribió un contrato de trabajo a término fijo de un año con la accionada para desempeñar el cargo de auxiliar contable, así mismo, que el contrato fue prorrogado automáticamente el tres (03) de enero de dos mil veintitrés (2023).

Relató que en vigencia de su relación laboral, quedó en estado de embarazo que fue diagnosticado de alto riesgo, motivo por el cual, le fueron expedidas varias incapacidades.

Manifestó que el ocho (08) de agosto de dos mil veintitrés (2023) le expidieron recomendaciones de guardar reposo evitar esfuerzos entre otros y se ha sentido discriminada por parte del área de gerencia administrativa desde el momento en que notificó su estado de embarazo y el tres (03) de octubre de la misma anualidad presentó una queja por acoso laboral.

Adujo que la empresa la citó a un comité de convivencia laboral al cual no pudo asistir por razones médicas y la última vez que fue citada se encontraba incapacitada y el quince (15) de noviembre de dos mil veintitrés (2023) nació su hijo y se expidió la correspondiente licencia de maternidad la cual culmina el diecinueve (19) de marzo de dos mil veinticuatro (2024).

De otra parte, sostuvo que el primero (01) de noviembre de dos mil veintitrés (2023) encontrándose incapacitada la notificaron sobre la no renovación del contrato y dentro del escrito le informaron que se iba a cumplir con el pago de la licencia de maternidad.

Sostuvo que la terminación del contrato es ineficaz puesto que se dio sin haber cumplido el periodo de la licencia de maternidad y lactancia, por lo que requiere la protección de sus derechos fundamentales.

Señaló que su salario mensual es de \$1.600.000 lo cual constituye su único ingreso con el que cuenta para cubrir sus gastos y los de su familia y que el cargo para el que había sido contratada es permanente.

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

ALIANSAUD E.P.S., informó que la accionante se encuentra afiliada a esa EPS en calidad de cotizante, así mismo, que ha autorizado todos los servicios médicos requeridos y que no vulneró ningún derecho fundamental de la promotora y que no adeuda el pago de incapacidades ni prestaciones económicas de ningún tipo, por lo que se configuró una falta de legitimación en la causa por pasiva y pidió ser desvinculada de la tutela.

CPS INFRAESTRUCTURAS MOVILIDAD Y MEDIO AMBIENTE SL SUCURSAL COLOMBIA sostuvo que siempre ha estado presta a contribuir con el desarrollo y bienestar de sus colaboradores y que en aras de mantener el buen clima laboral ha accedido a las solicitudes de la señora Guerrero, entre ellas, el trabajo en casa, constantes llegadas tarde sin llamados de atención, elaboración de plan de recomendaciones para el cuidado y desarrollo con normalidad de su embarazo, entre otras.

Relató que el área de gerencia administrativa ha sido condescendiente con varias situaciones irregulares presentadas por la trabajadora y aun así no se efectuaron los respectivos llamados de atención.

Manifestó que sobre la presentación de la queja ante el comité de convivencia laboral de la empresa por “acoso laboral”, se resolvió que no había lugar a tal figura como consta en el acta que adjuntaba y en lo que respecta una presunta carga laboral, tampoco era cierto puesto que solo una vez se tuvo una contingencia y el horario se extendió hasta las 19:30 pm y la empresa asumió los costos de alimentación y transporte.

Sostuvo que para el mes de agosto de dos mil veintitrés (2023) fecha en la que la promotora dio a conocer su estado de embarazo la empresa gestionó el contrato de trabajo de otro auxiliar contable el cual debía apoyar a la trabajadora y depurar trabajo asignado debido a su estado de salud por lo que la promotora no tenía una

sobrecarga laboral en sus tiempos de incapacidad y que todos los trabajadores de la empresa se encuentran en la obligación de prestar informes y diligenciar tablas de datos, lo cual fue incumplido por la promotora, motivo por el cual el diez (10) de noviembre de dos mil veintitrés (2023) se le realizó un llamado de atención.

Señaló que la accionante no puede inferir un acoso laboral por las diferentes solicitudes amables que le han elevado para que hiciera la devolución de las herramientas de trabajo para el desarrollo de sus funciones en casa, de igual forma, relató que la accionante contaba con una incapacidad que terminaba el catorce (14) de noviembre de dos mil veintitrés (2023), por lo tanto, debía estar activa laborando desde el siguiente día, razón por la cual el comité de convivencia laboral la citó para el quince (15) de noviembre de dos mil veintitrés (2023) y decidió cerrar su caso a pesar que solo hasta medio día fue que esta informó que se encontraba en urgencias.

Reseñó que era cierto la notificación del oficio que tiene como referencia “Preaviso de no renovación al contrato de trabajo a término fijo con pago de la licencia de maternidad” y se opuso a las pretensiones de la tutela puesto que los argumentos señalados no son ciertos y tampoco se probaron, toda vez que la promotora se encuentra en uso, goce y disfrute de su licencia de maternidad que viene siendo remunerada por la empresa a través del vínculo derivado del contrato de trabajo a término fijo, lo que significa que nunca ha dejado de generar los pagos que corresponden a salarios y seguridad social integral de la trabajadora, por ende no hay lugar al cobro de una indemnización y las pretensiones no están llamadas a prosperar y solicitó declarar improcedente el amparo invocado.

PROBLEMA JURÍDICO

Dentro de la presente acción de tutela se deberá determinar si la accionada vulneró los derechos fundamentales al mínimo vital, a la vida y a la seguridad social de la accionante, al no renovar el contrato de trabajo una vez vencido el plazo pactado.

Así mismo, se analizará si hay lugar a ordenar a la accionada dejar sin efecto la terminación del contrato, reintegrar a la accionante, realizar el pago de los aportes en seguridad social desde que fue desvinculada y pagar los salarios dejados de percibir junto con una indemnización de 60 días de salario.

CONSIDERACIONES

En virtud del art. 86 se consagró la acción de tutela como aquel mecanismo judicial con el que cuentan las personas que busquen la protección inmediata de sus derechos fundamentales en los casos donde los mismos se vean vulnerados o amenazados por las actuaciones u omisiones de las autoridades, y, excepcionalmente de los particulares, en los casos específicamente previstos por la ley.

Adicionalmente, se tiene que dicho instrumento constitucional tiene el carácter de subsidiario, residual y autónomo y podrá ser ejercida por cualquier persona que se encuentre en estado de subordinación o indefensión, a fin de obtener la pronta y efectiva defensa de los derechos fundamentales cuando ello resulte urgente para evitar un perjuicio irremediable, o cuando no exista otro medio de defensa judicial.

Principio de subsidiariedad de la acción de tutela.

La acción de tutela es de carácter subsidiario, por cuanto debe verificarse que el afectado no cuente con otro mecanismo judicial para la protección de sus derechos fundamentales. Sin embargo, esta regla cuenta con una excepción, según la cual la tutela es procedente como mecanismo transitorio cuando se advierta la existencia de un perjuicio irremediable.

En torno a esta figura, la Corte ha indicado que para que exista un perjuicio irremediable es preciso que el mismo sea cierto, inminente, grave y de urgente atención. Tal como dispuso en sentencia T-583 de 2010¹:

“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. La concurrencia de los elementos mencionados pone de relieve la necesidad de 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”.

Es así como, si el accionante se abstiene de evidenciar la ocurrencia del perjuicio irremediable según las reglas anotadas, la acción se tornará improcedente. Por ello, la prueba de tal circunstancia es un requisito fundamental para la prosperidad de la acción de tutela, motivo por el cual, no es suficiente la afirmación de que su derecho se encuentra sometido a un perjuicio irremediable; es necesario, que el petente explique en qué consiste dicho perjuicio, señale las condiciones que lo enfrentan al mismo y aporte mínimos elementos de juicio que le permitan al Juez de tutela verificar la existencia del elemento en cuestión, de lo contrario, el problema sólo podrá resolverse por la vía ordinaria.

Del conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador y el alcance de la protección laboral a la maternidad.

En sentencia SU 075 de 2018 con ponencia de la Dra. Gloria Stella Ortiz Delgado, manifestó la alta Corporación de lo Constitucional que el conocimiento del embarazo por parte del empleador no es necesario para determinar el fuero de maternidad, sino que de eso depende el grado de protección que se le brindará a la madre.

Sobre el particular, esta Corporación ha sostenido 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*

¹ Corte Constitucional, Sentencia T-583 de 2010 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

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”

Adicionalmente, la jurisprudencia de la Corte ha destacado que el conocimiento del empleador del embarazo de la trabajadora no reviste de mayores formalidades, ya que puede darse por medio de la notificación directa y escrita, por la configuración de un hecho notorio o por la noticia verbal de un tercero, estableciendo circunstancia se presume que el empleador conocía el estado de embarazo:

*“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.*

*Igualmente, esta Corporación ha concluido que el empleador tenía conocimiento del embarazo “cuando las circunstancias que rodearon el despido y las conductas asumidas por el empleador permiten deducirlo”. Por tanto, no resulta necesaria la notificación escrita o expresa acerca de la condición de gestante de la trabajadora, sino que basta que el empleador conozca de dicho estado **por cualquier medio.**”*

En tal sentido, ha planteado que las formas para inferir el conocimiento del estado de embarazo tienen carácter indicativo y no taxativo y que se deben analizar las circunstancias propias de cada caso concreto para determinar si el empleador tuvo noticia de la condición de gestante de la trabajadora.

En conclusión, el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas no depende del momento en el cual el empleador tuvo conocimiento del estado de gravidez, pues el fuero de maternidad se desprende de la especial protección constitucional que recae sobre las trabajadoras. Sin embargo, dicha notificación es relevante para establecer el alcance de las medidas que los jueces constitucionales pueden otorgar en estos casos.

Reglas frente a un contrato de trabajo a término fijo.

De conformidad con la Sentencia SU-070 de 2013 y SU 075 de 2018, pueden presentarse los siguientes supuestos:

1. El empleador **conoce**: se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia, consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir.
2. Cuando el empleador **no conoce**, pueden presentarse dos escenarios:

- a. Que el empleador **haya aducido justa causa**, caso en el cual sólo procede el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación, si el embarazo ya culminó, como medida sustitutiva el empleador deberá cancelar la totalidad de la licencia de maternidad, y la eventual discusión sobre la configuración de la justa causa se debe ventilar ante el juez ordinario laboral.
- b. Que el empleador **NO haya aducido justa causa**, evento en el cual la protección consistiría mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y el reintegro sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela.

En esta hipótesis, debe ordenarse el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, los cuales serán compensados con las indemnizaciones recibidas por concepto de despido sin justa causa.

CASO CONCRETO

En el caso bajo estudio, pretende la parte actora que se ordene el reintegro, pago de salarios y prestaciones a que haya lugar junto con la indemnización de pago de 60 días de salario, como consecuencia de la no renovación de su contrato de trabajo una vez terminara su licencia de maternidad.

Una vez analizadas las respuestas allegadas junto con las pruebas aportadas, evidencia el Despacho que:

1. Entre las partes existió un contrato laboral, a término fijo de un año que inició el tres (03) de enero de dos mil veintidós (2022) y que venía siendo prorrogado (folios 29 a 36 PDF 01).
2. De las documentales aportadas, se pudo conocer que, por lo menos desde el mes de agosto de dos mil veintitrés (2023) la accionante había dado a conocer a la accionada sobre su estado de embarazo y sobre sus recomendaciones médicas como a continuación se observa²:

2 Folio 43 PDF 01.

----- Mensaje Original -----

Asunto: RECOMENDACIONES MEDICAS EMBARAZO DE ALTO RIESGO
Fecha: 2023-08-22 16:45
De: <d.yolima@cps.es>
Destinatario: "CPS Sucursal Colombia" <gestionsstcps@gmail.com>
Cc: "Luz Esperanza Morales" <l.morales@cps.es>

Buenas tardes Nidia

Como responsable del sistema de gestión de SST de la empresa le envío la siguiente información para su trámite correspondiente ante la ARL y la gerencia de la compañía.

Acorde a la reunión sostenida el día de hoy en las oficinas de CPS en Bogotá, y acuerdo a la indicación dada por la gerencia y dirección administrativa de la compañía, anexo a la presente las recomendaciones dadas por los médicos tratantes que me están asistiendo en la evolución de mi embarazo.

El pasado 08 de Agosto 2023 en cita médica de control prenatal, la profesional realizo la siguiente recomendación:

"Adjunto imagen recomendación"

El pasado 10 de Agosto en cita médica de psicología, la profesional realizo la siguiente recomendación:

"Adjunto imagen"

El día 17 de Agosto en cita médica de control de ginecología, la profesional realizo la siguiente recomendación:

"Adjunto imagen recomendación"

En tal sentido, agradezco su confirmación y respuesta frente a las recomendaciones generadas por los médicos tratantes considerando el diagnóstico de alto riesgo que tengo actualmente.

3. El primero (01) de noviembre de dos mil veintitrés (2023) la empresa accionada entregó a la accionante la misiva en la que le informaba sobre la no renovación del contrato de trabajo a término fijo con el pago de la licencia de maternidad, argumentando que realizará el pago de la licencia de maternidad pese a que el mismo terminaría en enero de dos mil veinticuatro (2024).
4. Pese a que no se aportó documento que acreditara el nacimiento del hijo de la accionante, en el escrito de tutela se indicó en el hecho 8° que el quince (15) de noviembre de dos mil veintitrés (2023) fue su nacimiento (folio 02 PDF 01), hecho que fue aceptado por la accionada al rendir informe (folio 09 PDF 08).

De acuerdo con lo expuesto, se tiene acreditado que la accionante había notificado de su empleador sobre su estado de embarazo previo a la decisión de no renovación del contrato de trabajo, por lo que resulta necesario traer de presente lo expuesto por la Corte Constitucional en sentencia SU- 075 de 2018 que fue relacionada en sentencia T-141 de 2023 M.P. CRISTINA PARDO SCHLESINGER y señaló sobre la procedencia de la estabilidad laboral reforzada en los contratos a término fijo de la siguiente manera:

Posibilidad 1: *El empleador conoce el estado de gestación de la mujer.*

Escenario a. *Supuesto de hecho:* "que la desvinculación tenga lugar antes del vencimiento del contrato sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo". *Consecuencia jurídica:* el juez

constitucional debe declarar la ineficacia del despido, ordenar el reintegro de la accionante y el pago de lo dejado de percibir por ella. Además de las indemnizaciones a que hubiere lugar.

Escenario b. Supuesto de hecho: “que la desvinculación ocurra una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado”. **Consecuencia jurídica:** si se advierte que el empleador no acudió ante el inspector de trabajo antes del vencimiento del plazo, “el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Para evitar que los empleadores desconozcan la regla de acudir al inspector de trabajo se propone que si no se cumple este requisito el empleador sea sancionado con pago de los 60 días previsto en el artículo 239 del C. S. T.”

De igual forma, “si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores. Si el inspector del trabajo determina que no subsisten las causas, se podrá dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad.”

Por lo anterior, es claro que al momento de comunicar la no renovación del contrato a término fijo (01 de noviembre de 2023) la empresa demandada tenía pleno conocimiento del estado de gestación de la tutelante.

De otra parte, se demostró que la desvinculación de la accionante se da con ocasión al vencimiento del plazo pactado, que hubiese sido el tres (03) de enero de dos mil veinticuatro (2024), sin embargo, como para dicha data la promotora se encontraba en licencia de maternidad, la accionada aduce que cancelará la respectiva licencia de maternidad y que seguiría pagando los aportes al sistema de seguridad social tal y como acreditó con la planilla de pago (folios 02 a 04 PDF 09); no obstante, la jurisprudencia es clara en señalar que, en cuanto a los contratos de trabajo a término fijo cuando la desvinculación ocurre por el vencimiento del plazo pactado el empleador debe acudir al inspector de trabajo antes del vencimiento del plazo, en caso de no haberlo hecho, será el juez de tutela quien ordene el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y **la renovación solo será procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen**, sin embargo, no se acreditó que las causas desaparecieran, en la medida que únicamente se alegó por la accionada la terminación del contrato por el plazo pactado.

Sin que dentro del presente trámite se encargara de demostrar que el objeto para el que fue contratada la hoy accionante había desaparecido al interior de la empresa.

En ese orden, le correspondía entonces al empleador demostrar que las causas y el objeto para el cual fue contrata la accionante habían desaparecido; sin embargo, no acreditó este supuesto, por lo tanto, procede el respectivo reintegro al haber sido terminado el contrato de la accionante siendo sujeto de especial protección con ocasión a la licencia de maternidad que se encontraba disfrutando.

Ahora bien, en la mencionada sentencia SU-075 de 2018, la Corte Constitucional destaca que *“el fuero de maternidad se extiende desde el momento en que la trabajadora se encuentra en estado de gestación **hasta que culmina el período de lactancia** previsto en el artículo 238 del Código Sustantivo del Trabajo”*.

Respecto al periodo de lactancia, el artículo 6° de la Ley 2306 de 2023 modificó el artículo 238 del CST ampliando el término de lactancia de 6 meses a 2 años como a continuación se extrae:

ARTÍCULO 238. DESCANSO REMUNERADO DURANTE LA LACTANCIA.

1. El empleador está en la obligación de conceder a la trabajadora dos (2) 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, y una vez cumplido este periodo, un (1) descanso de treinta (30) minutos en los mismos términos **hasta los dos (2) años de edad** de/ menor: siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materno continua.

Así las cosas, este Despacho ordenará a la entidad accionada CPS INFRAESTRUCTURAS MOVILIDAD Y MEDIO AMBIENTE SL SUCURSAL COLOMBIA, a través de su representante legal mandatario general el señor JOSÉ MANUEL LÓPEZ LITA o quien haga sus veces dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, que efectúe el reintegro laboral a un cargo de igual o mejor categoría al que venía desempeñando al momento de la desvinculación la señora DILSA YOLIMA GUERRERO PEDRAZA, esto es, desde el cuatro (04) de enero de dos mil veinticuatro (2024)³, sin solución de continuidad y en caso de no haberlo hecho, efectuar los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensión y riesgos laborales).

Se advierte que dicha protección se extenderá, por lo menos, hasta cuando la accionante finalice con el periodo de lactancia, es decir, hasta los dos años después del parto siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua.

De otra parte, se ordenará a la accionada CPS INFRAESTRUCTURAS MOVILIDAD Y MEDIO AMBIENTE SL SUCURSAL COLOMBIA, a través de su representante legal el señor JOSÉ MANUEL LÓPEZ LITA o quien haga sus veces, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, pagar a la demandante la suma de \$3.200.000 equivalente a 60 días de salario de conformidad con lo dispuesto en el art. 239 del C.S.T.

Finalmente, frente a la pretensión de pago de salarios dejados de percibir, esta sede judicial amparará el mismo, puesto que si bien la accionada manifiesta que ha venido pagando la licencia de maternidad y allegó los desprendibles de nómina de

3 Teniendo en cuenta que conforme con el contrato de trabajo aportado visible a folios 29 a 36 del PDF 01, se estableció como fecha de inicio tres (03) de enero de dos mil veintidós a (03) de enero de dos mil veintitrés (2023).

los meses de noviembre, diciembre de dos mil veintitrés (2023) y enero de dos mil veinticuatro (2024) (folios 83 a 85 PDF 08), lo cierto es que no obra constancia del pago efectivo de estos.

Así mismo, se hace preciso señalar que el contrato no tuvo solución de continuidad, situación que deberá ser tenida en cuenta por la accionada al momento de realizar los pagos de prestaciones sociales y vacaciones.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO SEGUNDO 2° MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley:

RESUELVE

PRIMERO: AMPARAR el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por fuero de maternidad de la señora DILSA YOLIMA GUERRERO PEDRAZA

SEGUNDO: Como consecuencia de lo anterior **ORDENAR** a CPS INFRAESTRUCTURAS MOVILIDAD Y MEDIO AMBIENTE SL SUCURSAL COLOMBIA, a través de su representante legal el señor JOSÉ MANUEL LÓPEZ LITA o quien haga sus veces, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, que efectúe el reintegro laboral a un cargo de igual o mejor categoría al que venía desempeñando al momento de la desvinculación la señora DILSA YOLIMA GUERRERO PEDRAZA, esto es, desde el cuatro (04) de enero de dos mil veinticuatro (2024)⁴, sin solución de continuidad y en caso de no haberlo hecho, efectuar los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral (salud, pensión y riesgos laborales).

Así mismo, se hace preciso señalar que el contrato no tuvo solución de continuidad, situación que deberá ser tenida en cuenta por la accionada al momento de realizar los pagos de prestaciones sociales y vacaciones.

TERCERO: ADVERTIR que dicha protección se extenderá, por lo menos, hasta cuando la accionante finalice con el periodo de lactancia, es decir, hasta los dos años después del parto siempre y cuando se mantenga y manifieste una adecuada lactancia materna continua.

CUARTO: ORDENAR a la accionada CPS INFRAESTRUCTURAS MOVILIDAD Y MEDIO AMBIENTE SL SUCURSAL COLOMBIA, a través de su representante legal el señor JOSÉ MANUEL LÓPEZ LITA o quien haga sus veces, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, pagar a la demandante la suma de \$3.200.000 equivalente a 60 días de salario de conformidad con lo dispuesto en el art. 239 del C.S.T.

4 Teniendo en cuenta que conforme con el contrato de trabajo aportado visible a folios 29 a 36 del PDF 01, se estableció como fecha de inicio tres (03) de enero de dos mil veintidós a (03) de enero de dos mil veintitrés (2023).

QUINTO: ORDENAR a la accionada CPS INFRAESTRUCTURAS MOVILIDAD Y MEDIO AMBIENTE SL SUCURSAL COLOMBIA, a través de su representante legal el señor JOSÉ MANUEL LÓPEZ LITA o quien haga sus veces, dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, pagar a la demandante en caso de no haberlo hecho lo correspondiente a la licencia de maternidad de los meses noviembre, diciembre de dos mil veintitrés (2023), enero de dos mil veinticuatro (2024) y por el término que dure la misma. En adelante cancelar los salarios correspondientes.

QUINTO: ADVERTIR que, en caso de presentarse impugnación contra la presente sentencia, deberá ser remitida únicamente al correo electrónico JO2LPCBTA@CENDOJ.RAMAJUDICIAL.GOV.CO, **EN UN HORARIO DE ATENCIÓN DE 8:00 A.M. A 01:00 P.M. Y DE 02:00 P.M. A 05:00 P.M.**

SEXTO: En caso que la presente sentencia no sea impugnada, por secretaría remítase el expediente a la Corte Constitucional para que surta el trámite eventual de revisión.

SÉPTIMO: Publicar esta decisión en la página de la Rama Judicial e informar a las partes la forma de consultarlo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado Por:
Paula Carolina Cuadros Cepeda
Juez Municipal
Juzgado Pequeñas Causas
Laborales 2
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **f6ecd271ee5261a86c0bcb02984b75b8ea6af61421a5878f4daaf31563e2676e**

Documento generado en 12/02/2024 06:27:17 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>