República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público

JUZGADO CUARENTA Y NUEVE CIVIL MUNICIPAL
Bogotá, D.C., Veintiocho (28) de Julio de Dos Mil Veinte (2.020)

REFERENCIA:	110014003049 **2020** 00**328** 00
ACCIONANTE:	**LUISA MARÍA CASTIBLANCO ARIZA**
ACCIONADO:	**CONSUMER ELECTRONICS GROUP S.A.S.** **ALMACENES ALKOSTO S.A.** **HYUNDAI CORPORATION**

Se decide en sede de tutela el asunto del epígrafe.

I. ANTECEDENTES

La ciudadana **LUISA MARÍA CASTIBLANCO ARIZA**, *motu propio* acudió en sede constitucional de tutela bajo los lindes del canon 86 buscando la protección a los derechos fundamentales al ***i)*** derecho de petición, ***ii)*** protección especial a la mujer embarazada causada por el Covid 19, ***iii)*** Derecho al Trabajo, ***iv)*** Derecho a la Igualdad, ***v)*** mínimo vital, y ***vi)*** vida en condiciones dignas, con base en la siguiente situación fáctica:

En resumen, manifestó que ingresó a laborar con la empresa Consumer Electronics Group S.A.S., y Hyundai Corporation el pasado diecisiete (17) de mayo del año dos mil diecinueve (2019), mediante contrato de trabajo a término fijo, el cual a la fecha de la presente acción constitucional ha sido prorrogado de conformidad con las condiciones acordadas.

Precisó que, desde el momento de su vinculación, ha trabajado en almacenes Alkosto -Sucursal calle 170 de la ciudad de Bogotá-, donde nunca se le ha realizado ningún llamado de atención por parte de los supervisores o la parte administrativa de dicha empresa.

Refirió que el pasado veinte (20) de enero de la anualidad dos mil veinte (2.020), le informó a su jefe inmediato acerca de su estado de embarazo, lo que traduce en que las entidades encartadas conozcan plenamente de su estado de gravidez.

Comentó que con ocasión de la emergencia sanitaria producto de la pandemia mundial conocida como Covid 19, se le informó que a partir del día dieciséis (16) de abril de dos mil veinte (2.020), se procedía con la suspensión de su contrato sin tener derecho a recibir asignación salarial

alguna, en tanto que dicha suspensión se ha prorrogado de manera ininterrumpida hasta el día treinta (30) de junio de la mencionada anualidad dos mil veinte (2.020), e inclusive hasta la presentación de la presente acción constitucional.

Indicó que, mediante comunicación remitida por parte de la entidad encartada, se le presionó con el objetivo de firmar la autorización irrevocable a dicha empresa para poder retener y cobrar la liquidación final de las prestaciones por la causación de vacaciones anticipadas.

Manifestó que mediante derecho de petición de calenda siete (7) de mayo de dos mil veinte (2.020) le manifestó a la entidad Consumer Electronics Group S.A.S., un planteamiento para trabajar desde casa, el cual, a la fecha de presentación de este mecanismo, no ha obtenido respuesta alguna.

Declaró que actualmente las accionadas siguen desarrollando su actividad social con total normalidad, incluso habilitando algunas plataformas telefónicas y virtuales para la prestación del servicio, y en donde fácilmente podría desempeñar funciones acordes a su cargo.

Ultimó que no cuenta con recurso alguno para la manutención propia y de su nasciturus, así como también aquellos gastos que se generen con posterioridad al parto, el cual tiene como fecha probable el próximo veintitrés (23) de agosto de dos mil veinte (2.020), luego que por tal motivo acude al presente trámite preferente y sumario, ya que a su juicio goza de una especial protección por parte del estado colombiano al tener establecida la estabilidad laboral reforzada por ser mujer embarazada.

La actuación surtida en esta instancia

Se avocó conocimiento el pasado catorce (14) de julio de dos mil veinte (2.020), disponiéndose el requerimiento a la tutelada y la correspondiente vinculación al (i) Ministerio de Trabajo, (ii) E.P.S. Sanitas, así mismo a (iii) La Caja de Compensación Compensar, (vi) Porvenir Fondo de Pensiones y Cesantías, igualmente a la (v) ARL Positiva, y finalmente a (vi) Protección Fondo De Pensiones y Cesantías.

Vencido el término concedido la accionada **CONSUMER ELECTRONICS GROUP S.A.S.** actuando por intermedio de su apoderada judicial, tuvo por ciertos algunos de los hechos narrados en el escrito tutelar, en tanto a los demás manifestó no ser cierto lo allí indicado, pues lo que relata la accionante carece de veracidad y mala fe, más aún cuando la señora Castiblanco Ariza no ha estado desprotegida, ni a la deriva dentro de la organización, por el contrario según refiere se ha podido

adelantar todas las estrategias y medidas necesarias a fin de seguir generando empleo y poder sostener los contratos de trabajo de todos los colaboradores; que la empresa ya se encuentra autorizada, para poder continuar con sus operaciones productivas y de logística, al haber realizado el registro de actividades empresariales y cumplido con la implementación de los protocolos de bioseguridad requeridos, encontrándose en la actualidad el 99% de los trabajadores de la empresa laborando nuevamente.

Que no es cierto que la señora Castiblanco Ariza, se encuentre desprotegida y menos aún que haya dejado de percibir ingresos, pues como puede verificar con las pruebas documentales aportadas, la accionante ha recibido, salario y pago del subsidio por incapacidad, de acuerdo a las expedidas por la E.P.S, reconocimiento y pago de las vacaciones causadas y anticipadas, reconocimiento y pago de la prima por servicios. Adicional a lo anterior, se le vienen pagando los aportes al sistema de seguridad social integral de forma puntual; que la trabajadora fue contratada en la ciudad de Bogotá para prestar sus servicios, luego que no pueden proceder con su traslado de ciudad ni de centro de trabajo, tampoco asignarle otro tipo de funciones a la colaboradora, ya que no cuenta con perfil del cargo para realizarlas.

Que actualmente los casos de contagio a nivel nacional están en aumento y es precisamente por la protección del Estado Colombiano que alega la actora que se han tomado todas las medidas tendientes a su protección y a las del menor que está por nacer, por ello no es fácil ordenar la prestación de sus servicios. **Ultima** que se encuentra en una situación de fuerza mayor y caso fortuito, ya que las medidas que han venido adoptando han sido todas para contener el contagio ocasionado por la emergencia sanitaria causada por COVID - 19, circunstancias que no han sido provocadas por la compañía ni de forma intencional con el fin de causar perjuicios a nadie, por ello solicita que sea denegado el presente mecanismo constitucional.

La Caja de Compensación Familiar **COMPENSAR**, refiere que de manera genérica se opone a cualquier petición que se derive de los hechos que vaya en contra de los intereses de su representada, puesto que se ha actuado conforme a derecho y la normatividad aplicable sobre la materia; precisa que revisada la base de datos logra evidenciar que la accionante no ha realizado postulación al seguro de desempleo ni al subsidio de emergencia; que los actos desplegados por dicha entidad no amenazan ni vulneran derecho fundamental alguno, por lo que solicita su desvinculación.

POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS, indica que, revisada la base de datos de dicha entidad, no existe reporte de accidente o enfermedad

laboral que hubiese sido informada, en tanto que al no existir solicitud de siniestro no ha vulnerado o amenazado los derechos enunciados dentro del escrito tutelar, requiere sea denegada la presente acción frente a dicha entidad.

El **MINISTERIO DE TRABAJO,** a través de su Asesora de la oficina jurídica, compareció al trámite, solicitó su desvinculación, en razón a que no vulneró derecho constitucional alguno a la solicitante constitucional, por lo que carece de legitimidad para emitir pronunciamiento al respecto; que en su calidad de entidad protectora de los trabajadores, precisó jurisprudencialmente aquellos conceptos emitidos respecto al pago de incapacidades y la improcedencia cuando son solicitados a través del presente mecanismo; en tanto hizo referencia a la subsidiaridad cuando existen medios de justicia a los que se pueden acudir como lo es la legislación ordinaria. Pese a lo anterior, comentó aquellas normas que protegen a aquellas personas en estado de embarazo y periodo de lactancia, refiriendo que le corresponde al Juez constitucional determinar tales circunstancias.

ALKOSTO S.A., manifestó que entre la accionante y dicha entidad no existió ni existe vínculo laboral; luego que no conoce las condiciones propicias que nacieron del vínculo laboral con las accionadas; que solicita su desvinculación inmediata al configurarse una falta de legitimación por pasiva.

PROTECCIÓN S.A. comentó que la señora Luisa María Castiblanco Ariza no registra afiliación vigente a dicho fondo.

Finalmente, **PORVENIR S.A.**, precisó que las entidades hoy accionadas han venido efectuando aportes a pensión de la señora Castiblanco Ariza, presentándose una novedad por licencia no remunerada; que no se adjunta a la acción constitucional una sola prueba tendiente a demostrar que se encuentra ad portas de sufrir un perjuicio de naturaleza irremediable causado por dicha entidad, por lo que requiere que sea negada la presente acción frente a esta sociedad.

II. CONSIDERACIONES

Procedencia de la acción de tutela

A efectos de resolver, es oportuno señalar que de conformidad con lo estatuido en el artículo 86 de la Constitución Política, la acción de tutela es un mecanismo excepcional para la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas, frente a la amenaza o violación que pueda derivarse de la acción u omisión de las autoridades públicas o de los particulares, sin que se constituya como una vía sustitutiva o paralela de

los medios ordinarios de defensa que el ordenamiento jurídico establece para la salvaguarda de las garantías constitucionales.

Sobre **la estabilidad laboral reforzada**, la Corte Constitucional ha sostenido que en el marco de las relaciones de trabajo, la protección especial a quienes por su condición económica, física o mental, se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión, implica la titularidad del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada1, esto es, ***(i)*** el derecho a conservar el empleo, ***(ii)*** a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, ***(iii)*** a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz.

La protección laboral reforzada en comento no sólo se aplica a quienes tienen la calidad de inválidos o discapacitados, sino que también se hace extensiva a todos los trabajadores que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta como consecuencia de la grave afectación de su estado de salud, incluyendo a las mujeres embarazadas y trabajadores aforados.

En mención de lo anterior la Corte ha señalado que en cuanto a las mujeres en embarazo hay un *"**fuero de maternidad**"* de entorno constitucional, en el que se debe garantizar en cualquier tipo de vinculación laboral, siempre será obligatorio para el empleador no desvincular a la mujer que se encuentre en estado de embarazo o en licencia de maternidad.

Respecto al tipo de relación contractual existente, **la Corte ha sido enfática en señalar que**:

> *"En tanto exista una relación laboral, cualquiera que ella sea, es predicable de la mujer embarazada el derecho a una estabilidad laboral reforzada, como una consecuencia del principio de igualdad, y por ende, su relación laboral no puede quedar ni suspendida ni anulada al punto de que se afecte su condición de mujer en estado de embarazo, toda vez que al margen del tipo de relación laboral que esté operando, durante el período de embarazo la mujer es acreedora de un derecho especial de asistencia y estabilidad reforzada, que obliga, en el evento de ser despedida, a apelar a una presunción de despido por discriminación en razón del embarazo, siendo el empleador quien asuma la carga de la prueba que sustente el factor objetivo que le permita su despido de manera legal."* (Subraya del despacho)

---

[1] Sobre el particular, se pueden consultar las sentencias T-992 de 2008, T-976 de 2008, T-953 de 2008, T-1083 de 2007, T-661 de 2006, T-530 de 2005, T-309 de 2005 y T-689 de 2004.

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;*
>
> *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."*

Resulta pertinente indicar que por parte de la Corte Constitucional, medió reinterpretación de estas sub reglas jurisprudenciales y en particular la segunda, se indicó que no podía interpretarse en exceso rígida, para lo cual, basta con que la terminación o la mera suspensión del contrato de trabajo de la mujer objeto de protección se haya presentado en el periodo comprendido entre la fecha de gestación y los tres (3) meses posteriores al nacimiento del bebé, para que la carga de la prueba sobre la legalidad del despido se traslade al empleador.

En sentencia de unificación SU-070 de 2013, la Corte Constitucional se pronunció acerca de varias hipótesis fácticas de la alternativa laboral de una mujer embarazada, desarrollada mediante los diferentes contratos de trabajo, indicando que existen varias situaciones frente al empleador, así:

> *"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*

[2] Entre otras las sentencias: T-373 de 1998, T-426 de 1998, T-362 de 1999, T-879 de 1999, T-375 de 2000, T-778 de 2000, T-832 de 2000,T-352 de 2001, T-404 de 2001, T-206 de 2002, T-961 de 2002, T-862 de 2003, T-1138 de 2003, T-1177 de 2003, T-848 de 2004, T-900 de 2004, T-173 de 2005, T-176 de 2005, T-185 de 2005, T-291 de 2005, T-006 de 2006, T-021 de 2006, T-546 de 2006, T-589 de 2005, T-807 de 2006, T-1003 de 2006, T-1040 de 2006, T-354 de 2007, T-546 de 2007.

derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido o suspensión 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 una vez vencido el contrato, 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. 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 y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad. Si no acude ante el inspector del trabajo, 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 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. (Subraya fuera del texto).

Precisado lo anterior, y en cuanto a la regla particular de la **suspensión del contrato de trabajo** el art. 51 del Código Sustantivo del Trabajo relacionó taxativamente sus causales:

"1. Por fuerza mayor o caso fortuito que temporalmente impida su ejecución.

2. Por la muerte o la inhabilitación del empleador, cuando éste sea una persona natural y cuando ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo.

3. Por suspensión de actividades o clausura temporal de la empresa, establecimiento o negocio, en todo o en parte, hasta por ciento veinte (120) días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador, mediante autorización previa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De la solicitud que se eleve al respecto el empleador deberá informar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores.

4. Por licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria.

5. Por ser llamado el trabajador a prestar el servicio militar. En este caso el empleador está obligado a conservar el puesto del trabajador hasta por {treinta (30) días} después de terminado el servicio. Dentro de este término el trabajador puede reincorporarse a sus tareas, cuando lo considere conveniente, y el empleador está obligado a admitirlo tan pronto como éste gestione su reincorporación.

6. Por detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda de ocho (8) días por cuya causa no justifique la extinción del

contrato.

7. Por huelga declarada en la forma prevista en la Ley."

Ahora bien, el máximo Tribunal Constitucional, puntualizó frente a la suspensión de los contratos laborales que:

> *"(…) el contrato de trabajo se suspenderá por una serie de causales allí previstas de forma taxativa, pues lo pretendido por la norma es evitar que de forma intempestiva el empleador cierre la unidad productiva de la que derivan su subsistencia los trabajadores y su familia, en ese sentido la suspensión de los contratos laborales debe ser entendida como una situación excepcional."*
>
> *"El artículo 53 de la misma Ley establece los efectos producto de esa suspensión, en ese sentido se debe entender entonces que una vez ocurrida la suspensión de los contratos de trabajo cesan de forma temporal algunas de las obligaciones a cargo de las partes en la relación laboral, esto es, empleador y trabajador. Así pues, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y el empleador a su vez suspende el pago de los salarios o remuneración como contraprestación a ese servicio. Sin embargo, al respecto la jurisprudencia de esta Corporación ha sido clara en afirmar que mientras que dure la suspensión del contrato laboral por un tiempo determinado y de acuerdo con las normas laborales referidas, 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, (…) ya que a consecuencia de la suspensión, el trabajador no se puede ver afectado en sus garantías laborales mínimas que se encuentran reconocidas en las normas laborales vigentes pues este ordenamiento jurídico busca proteger a la parte débil de la relación laboral que puede verse afectada en sus derechos e intereses.(…)"*[3].

Sumado a lo anterior, es que La Sala Plena de la Corte Constitucional, al revisar tres expedientes de tutela, ocasionados con despidos masivos en época de pandemia, reafirmó la importancia de garantizar la estabilidad laboral de las trabajadoras en estado de gestación y durante la lactancia, como medida para evitar la discriminación de las mujeres en el trabajo. Por tanto, para despedir o suspender a una trabajadora cuyo embarazo es conocido por el empleador, este debe acudir al Inspector del Trabajo previamente[4].

Finalmente, y en cuanto al **derecho de petición** consagrado en el artículo 23 de la Carta Política otorga a las personas la posibilidad de presentar peticiones respetuosas a las **autoridades**, **ya sea de interés general o particular,** siendo su pronta resolución una garantía constitucional que la obliga a dar una respuesta oportuna, clara, completa y de fondo sobre el asunto materia del pedimento.

---

[3] Sentencia T 0418 de 2018 (M.P. Antonio José Lizarazo Ocampo).
[4] Boletín No. 128 del 27 de Junio de 2.020 (*Relatoría Corte Constitucional*)

De su lado, la ley 1755 de 2015, por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición y se sustituye un título del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, menciona:

"(…) *Articulo 13. Objeto y modalidades del derecho de petición ante autoridades. Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades, en los términos señalados en este código, por motivos de interés general o particular, y a obtener pronta resolución completa y de fondo sobre la misma".*

Así las cosas, hace parte del núcleo esencial de ese derecho, como lo ha reiterado en varias ocasiones la Honorable Corte Constitucional, la efectividad y pronta respuesta a la solicitud elevada ante la autoridad correspondiente.

Las mismas razones implican que la respuesta deba ser de fondo, **negando o concediendo lo solicitado**, y no simples menciones a la petición, siendo de su esencia el obtener resolución, dentro de los términos legales dispuestos para ese fin, pues vencidos acaece la vulneración al derecho de petición.

CASO EN CONCRETO.

Pues bien, decantado lo anterior y avizorando el caso que demanda la atención del Juzgado, es preciso destacar que es pertinente evaluar de manera separada, aquellas pretensiones que enmarcan la acción constitucional y que en síntesis se resumen en:

(i) Brindar respuesta al *petitum* formulado en legal forma el pasado día siete (7) de mayo de dos mil veinte, y

ii) No continuar con la prorroga en la suspensión del contrato laboral, disponiendo la ineficacia de la misma y con ello la cancelación de los salarios dejados de percibir durante los meses correspondientes de abril hasta julio de la presente anualidad, con ocasión de su actual condición de gravidez y su fuero de estabilidad laboral en razón a su estado de embarazo.

Así las cosas y frente a la primera de las pretensiones invocadas, esta es, la de ***brindar respuesta al petitum formulado el pasado día siete (7) de mayo de dos mil veinte (2.020),*** es pertinente destacar que en el *sub lite* se vulnera el derecho invocado, cuando la encartada **CONSUMER ELECTRONICS GROUP S.A.S.,** no emitió respuesta dentro del término de ley para el efecto e incluso, en esta tramitación tampoco la ofrendó, por las siguientes razones:

En primer lugar, es pertinente precisar que, en tal *petitum*, la accionante requirió: "i) un planteamiento u opción para poder trabajar desde casa"; legajo, frente al cual hace alusión la actora, no ha recibido respuesta, advirtiendo bajo ese supuesto, trasgresión al derecho fundamental de petición.

Si bien la accionada, ofreció contestación al requerimiento efectuado por el Juzgado y el cual surgió con ocasión de la presente acción constitucional, lo cierto es que en ésta exclusivamente se indicaron aquellos argumentos y explicaciones tendientes a la suspensión del contrato laboral, pero sin hacer alusión alguna a la respuesta que debida emitirse frente al derecho de petición, sin importar que esta fuera positiva o adversa a los intereses de la accionante.

Por lo que entonces, es claro que existe vulneración al derecho fundamental de petición, cuando se encuentra acreditado que el mismo fue radicado vía correo electrónico ante la dirección *e mail* de la accionada, que la misma no desvirtuó nada frente a este hecho, y que hasta la presente calenda no se ha obtenido respuesta alguna, pese a que se encuentra más que fenecido el termino legalmente contemplado para tal fin.

En tales términos se conminará a dicha entidad encartada que dé respuesta en debida y completa forma a la aquí peticionaria, resolviendo todos y cada uno de los planteamientos solicitados, y oportunamente lo acredite en esta sede judicial y por ahí se resuelve el primero de los interrogantes planteados.

Precisado lo anterior y aterrizando en la segunda de las pretensiones, esta es la de ***no continuar con la prórroga en la suspensión del contrato laboral, disponiendo la ineficacia de la misma y la cancelación de los salarios dejados de percibir***, es claro destacar de la información recaudada que la señora **LUISA MARÍA CASTIBLANCO ARIZA** efectivamente fue contratada laboralmente el pasado dieciocho (18) de mayo de dos mil diecinueve (2019), exclusivamente por parte de la empresa **CONSUMER ELECTRONICS GROUP S.A.S.**, y con el objeto de desempeñar labores enfocadas de *promotora de ventas*, bajo contrato individual de trabajo por duración de tres (3) meses, la cual fue prorrogada en dos (2) oportunidades posteriores, con una remuneración salarial de $828.116.oo mensuales, de conformidad con el contrato aportado por la pasiva, *ítems* pacíficos entre las partes.

Tampoco es tema de controversia el total conocimiento por parte de **CONSUMER ELECTRONICS GROUP S.A.S.**, del estado de embarazo de

la accionante, pues así lo afirmaron coincidentemente los extremos de la acción, concordaron también éstas, que su empleador dispuso:

I) La suspensión laboral a partir del día dieciséis (16) de abril de dos mil veinte (2.020).

II) El pago de la prima semestral por servicios efectuada el quince (15) de mayo de dos mil veinte (2.020)

III) El pago de vacaciones disfrutadas para la segunda quince del mes de marzo y la primera del mes de abril de dos mil veinte (2.020).

IV) El escrito otorgado por parte de la empresa, para proceder con el retiro parcial de cesantías y el cual se surtió el pasado nueve (9) de julio de dos mil veinte (2.020), y finalmente.

V) **El reintegro del 99% de los trabajadores a las funciones asignadas con dicha empresa**, pero exceptuando a la hoy accionante con motivo de que según se refiere, existen recomendaciones impuestas por el Ministerio de Trabajo.

Dicha situación sucedió debido a la declaratoria del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional por parte del Presidente de la República a causa de la pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), a causa del **SARS-Cov-2**, que decretó un confinamiento obligatorio desde las 00:00 horas del día veinticuatro (24) de marzo de dos mil veinte (2.020), el cual se ha venido prorrogando de manera sucesiva hasta las 00:00 horas del primero (01) de agosto de la referida anualidad, **pero dentro del cual se ha decretado una serie de medidas en aras de salvaguardar el derecho al trabajo**.

Sin embargo, es así, como el Ministerio de Trabajo en correspondencia con la declaración del estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional, emitida por el Gobierno Nacional mediante el Decreto 417 de 2020, emitió las circulares No. 21, 22 y 27 las cuales se pronuncian frente a las medidas de protección al empleo a fin que lo empleadores procuren por no optar por los despidos ni suspensiones masivas, para que en su lugar se prefieran por otras alternativas como

"*i) trabajo en casa,*
ii) teletrabajo,
iii) jornada laboral flexible
iv) vacaciones anuales, anticipadas y colectivas,
v) permisos remunerados - salario sin prestación del servicio y;
vi) Salario sin prestación del servicio[5],

[5] Circular 021 de 2020. Ministerio de Trabajo.

Informando adicionalmente dicho ente ministerial que "***en razón a la suspensión de términos en todas las sedes, no se ha emitido autorización alguna de despido colectivo de trabajadores, ni de suspensión de contratos laborales***"[6], para finalmente acotarse que:

"(…) estas situaciones en las cuales la suspensión del trabajo no obedece a causas imputables ni al empleado ni al empleador, sino a las prescripciones del legislador o a circunstancias de fuerza mayor o caso fortuito, o a interpretaciones sobre el alcance del derecho fundamental de la estabilidad laboral, ***hacer que la carga la asuma el trabajador ya sea económicamente mediante el descuento sobre su salario o en trabajo personal con afectación de su derecho al descanso no resulta conforme a la Constitución, ya que para el trabajador el salario y el descanso son derechos fundamentales irrenunciable, en tanto que hacer recaer esta responsabilidad en el empleador no representa una carga excesiva o desproporcionada que implique un rompimiento desmesurado del equilibrio contractual****."*[7] (Subraya del despacho).

Ahora bien, es que, frente al caso en particular, es de exponer que las acciones enumeradas y efectuadas por **CONSUMER ELECTRONICS GROUP S.A.S.**, con relación a la totalidad de trabajadores que hacen parte de la empresa, en su momento obedeció a las previsiones de las mencionadas circulares del Ministerio del Trabajo en cuanto a las alternativas de protección al empleo ya citadas.

Empero, no puede predicarse lo mismo de la suspensión contractual unilateral suscitada frente a la accionante, y el cual a la fecha persiste, pues no se observa que hubiese efectuado el más mínimo esfuerzo en por lo menos haber reubicado a la misma en funciones iguales o similares, y con el fin de que esta ejerciera sus ocupaciones por medio de teletrabajo o trabajo en casa, *contrario sensu*, lo que si puede evidenciarse es la disminución de su jornada laboral y por ende de su salario, olvidando el empleador que contrario a su decir, las suspensiones de contratos laborales deben ponerse en estudio de la autoridad competente que se dispuso para tal fin dado el estado de emergencia anunciado y mediante el cual, de manera alguna puede relevarse al empleador de informar acerca de la suspensión de contratos.

Tal hecho se evidencia en el oficio con **"*ASUNTO: RADICADO 08SE2020741700100000867 6 PRESERVACIÓN FUENTES DE EMPLEO – FALTA DE COMPETENCIA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO PARA DETERMINAR SI EXISTE O NO FUERZA MAYOR O CASO FORTUITO PARA SUSPENDER EL CONTRATO DE TRABAJO*"**, en el cual de manera reiterada se hace mención de las circulares anteriormente

[6] Circular 022 de 2020. Ministerio de Trabajo.
[7] Circular 027 de 2020. Ministerio de Trabajo.

traídas en cita y se invita a todas las empresas a poder hacer uso de los mecanismos que pueden usar los empleadores para preservar las fuentes de empleo, donde además hizo uso del poder preferente para evaluar las solicitudes de autorización de despidos colectivos o suspensión temporal de actividades hasta por 120 días, a raíz de la emergencia sanitaria generada por el COVID-19.

Dicho permiso se hace aún más exigible con respecto a los trabajadores con estabilidad laboral reforzada como es el caso de la accionante, que se encuentra amparada por el fuero de maternidad, más aún cuando se encuentra ad portas de dar a luz (*fecha probable de parto el día 23 de agosto de dos mil veinte*) y por ende es más que necesario que cuente con los recursos económicos y las garantías debidas que le permitan tener una tranquila culminación a su estado de gravidez.

Así lo ha dejado de manifiesto la Corte Constitucional mediante Boletín No. 128 del veintisiete (27) de Junio de dos mil veinte (2.020), expreso:

"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."*

Se advierte entonces que **CONSUMER ELECTRONICS GROUP S.A.S.**, vulneró los derechos fundamentales de la accionante, en tanto que

1.- No solicitó ante la autoridad ahora competente la suspensión del contrato de trabajo de la accionante Luisa María Castiblanco Ariza;

2.- No estimó adecuadamente la especialísima calidad de la trabajadora a la cual se le suspendió su contrato, que en su actual y probado estado de embarazo, 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, la suspensión implica el no pago de salarios y de acuerdo a su dicho, depende de dichos ingresos para subsistir; también porque,

3.- No se observa que hubiese efectuado el más mínimo esfuerzo en por lo menos haber reubicado a la misma en funciones iguales o similares, y con el fin de que esta ejerciera sus ocupaciones por medio de teletrabajo o trabajo en casa, y finalmente porque:

4.- A pesar de haber reintegrado del 99% de los trabajadores adscritos a dicha empresa, exceptuó de manera particular a la hoy accionante con la justificación de que, existen recomendaciones impuestas por el Ministerio de Trabajo. (*manifestación efectuada por la misma accionante en su contestación).*

Así que bajo los anteriores postulados no cabe duda de que dicha suspensión contractual, no puede tener validez jurídica ni contractual alguna, siendo además altamente lesiva a la gestante al surtirse desde el dieciséis (16) de abril de dos mil veinte (2.020), sin que desde esa fecha pueda percibir dinero alguno por concepto de salario, pues a pesar de que **CONSUMER ELECTRONICS GROUP S.A.S.**, ha proseguido pagando todo lo concerniente con la seguridad social de la accionante, porque así se lo imponen la normatividad arriba transcrita, lo cierto es que, al no recibir salario alguno a raíz de la inconsultada suspensión del contrato y el cual constituye su única fuente de ingreso para su manutención propia y de su hija por nacer, constituye sin lugar a dubitación alguna una afectación a su mínimo vital propio y del *nasciturus*, así como una flagrante y probada vulneración a su estabilidad reforzada derivada de su actual condición de embarazo, sumándose a lo precedente la inminente fecha probable da alumbramiento, cuya data probable se estimó como bien se dijo para el próximo veintitrés (23) de marzo de dos mil veinte (2.020).

Y no se diga que con la entrega de aquellos valores por concepto de vacaciones o primas se satisfacen los emolumentos que requiere la accionante para su manutención, pues en gracia de discusión, estos son valores que han sido obtenidos y ganados por la accionante en razón a su tiempo en la prestación del servicio; luego que los mismos deben ser cancelados independiente de que el Gobierno hubiese autorizado que se pagaran anticipadamente, pero que no pueden ser utilizados como excusa para dejar de cancelar los salarios de ciertas personas que se encuentran en estado de indefensión o que merecen de un estado de protección especial como lo es la aquí accionante en razón a su estado de gravidez.

Así las cosas, y ante la conclusión reseñada es claro que la presente tutela respecto a la segunda de las pretensiones, esto es, frente a la ***no continuación de la prorroga en la suspensión del contrato laboral, disponiendo la ineficacia de la misma y la cancelación de los salarios dejados de percibir***, es totalmente procedente y deberá ser

concedida de conformidad con lo motivado en la parte supra de esta decisión.

En ese orden de ideas, resulta procedente conceder el amparo solicitado de los derechos fundamentales al ***i)*** derecho de petición, ***ii)*** protección especial a la mujer embarazada causada por el Covid 19, ***iii)*** Derecho al Trabajo, ***iv)*** Derecho a la Igualdad, ***v)*** mínimo vital, y ***vi)*** vida en condiciones dignas, de la accionante Luisa María Castiblanco Ariza en contra de la empresa **CONSUMER ELECTRONICS GROUP S.A.S.**,

El colofón, es que se negara la presente acción constitucional frente a Hyundai Corporation, en tanto que no se observa que hubiese sido parte del vínculo laboral y por ende no vulneró derecho fundamental alguno de la accionante; así mismo se procederá con la desvinculación del (i) Ministerio de Trabajo, (ii) E.P.S. Sanitas, así mismo a (iii) La Caja de Compensación Compensar, (vi) Porvenir Fondo de Pensiones y Cesantías, igualmente a la (v) ARL Positiva, y finalmente a (vi) Protección Fondo De Pensiones y Cesantías del presente trámite constitucional, en atención a que no se evidencia vulneración alguna.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Cuarenta y Nueve (49) Civil Municipal de Bogotá D. C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONCEDER el amparo de tutela solicitado por la señora **LUISA MARÍA CASTIBLANCO ARIZA** en contra de **CONSUMER ELECTRONICS GROUP S.A.S.**, para protegerle sus derechos fundamentales al ***i)*** derecho de petición, ***ii)*** protección especial a la mujer embarazada causada por el Covid 19, ***iii)*** Derecho al Trabajo, ***iv)*** Derecho a la Igualdad, ***v)*** mínimo vital, y ***vi)*** vida en condiciones dignas, en consideración de las razones expuestas en el presente proveído.

SEGUNDO: Como consecuencia de la anterior declaración, **ORDENAR** a **CONSUMER ELECTRONICS GROUP S.A.S.**, 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.

TERCERO: 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.

SEXTO: NEGAR la presente acción constitucional frente a **HYUNDAI CORPORATION**, en tanto que no se observa que hubiese sido parte del vínculo laboral y por ende no vulneró derecho fundamental alguno de la accionante **LUISA MARÍA CASTIBLANCO ARIZA.**

SEPTIMO: DESVINCULAR del presente trámite al (i) Ministerio de Trabajo, (ii) E.P.S. Sanitas, así mismo a (iii) La Caja de Compensación Compensar, (vi) Porvenir Fondo de Pensiones y Cesantías, igualmente a la (v) ARL Positiva, y finalmente a (vi) Protección Fondo De Pensiones y Cesantías, en correspondencia con lo aquí acotado.

OCTAVO: NOTIFÍQUESE, a las partes y a la vinculada de la presente decisión, de conformidad con lo establecido por el Artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

NOVENO: Ordenar que, si esta sentencia no es impugnada, se remita el expediente a la Honorable Corte Constitucional, para la eventual

revisión del fallo, en el término previsto en el Decreto 2591 de 1991. **OFÍCIESE.**

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

EL JUEZ,

DP. **NÉSTOR LEÓN CAMELO**