



ACCIÓN DE TUTELA

68001-40-88-016-2021-00010-00

Bucaramanga, veintidós (22) de enero de dos mil veintiuno (2021).

COMPETENCIA

Este Despacho es competente para conocer de la presente acción de tutela, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política, el artículo 37 del Decreto Ley 2591 de 1991 y el artículo 1 del Decreto 1382 del 2000, compilado en el artículo 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015, Único Reglamentario del Sector Justicia y del Derecho, modificado por el Decreto 1983 de 2017.

ASUNTO A DECIDIR

Dentro del término legal, el Despacho entra a resolver la acción de tutela promovida por YESSIKA ALEJANDRA HIGUERA LOZADA, identificado con cédula de ciudadanía No. 1.095.807.323 de Bucaramanga, actuando en nombre propio, en contra de la empresa FALABELLA DE COLOMBIA S.A., para la protección de los derechos fundamentales constitucionales presuntamente vulnerados a la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, igualdad y mínimo vital.

Se solicitó de oficio al MINISTERIO DE TRABAJO, emitir concepto en el caso de trato.

HECHOS JURÍDICAMENTE RELEVANTES

YESSIKA ALEJANDRA HIGUERA LOZADA, identificada con cédula de ciudadanía No. 1.095.807.323 de Bucaramanga, es empleada de la empresa FALABELLA DE COLOMBIA S.A., en la que ingresó a laborar el 8 de abril de 2013 en el cargo de asesora de ventas.

A partir del 23 de abril de 2020, se modificó el contrato de trabajo, decretando la suspensión del mismo, bajo la modalidad de licencia mediante un acuerdo denominado entre las partes "Juntos por Falabella", consistente en la suspensión de su contrato de trabajo, ante el cierre intempestivo de las tiendas, recibiendo la trabajadora un auxilio monetario por valor de \$395.011, ello con fundamento en el artículo 4 de la Ley 50 de 1990.

Durante los meses de agosto y septiembre de 2020, la accionante se reincorporó a sus funciones de ventas en la tienda física, advirtiendo en septiembre su estado de embarazo, por lo que inició controles médicos. En virtud de su estado de embarazo, FALABELLA DE COLOMBIA S.A., le indica a la trabajadora que debe suspenderse su contrato laboral, por alta probabilidad de contagio por el covid-19.

El 21 de septiembre de 2020, a través de correo electrónico, la accionante informó a su empleador que dada sus condiciones económicas no le resultaba posible acceder a un acuerdo para disminuir el pago de su salario y estar en casa,

En escrito adiado 22 de septiembre de 2020, Falabella de Colombia S.A. comunicó a la accionante que dada la situación presentada en torno a restricciones y medidas de toque de queda adoptadas por el Gobierno Nacional y ante la

Calle 34 No. 11 – 22 - Bucaramanga, Santander.
j16pmpalcgbuc@cendoj.ramajudicial.gov.co





imposibilidad de prestar en forma adecuada el servicio, se configuraban los efectos del numeral 1° del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, es decir, la suspensión de su contrato por fuerza mayor a partir del día 23 de septiembre de 2020, interrumpiendo la prestación del servicio y el pago de salario, no obstante, se continuarían cancelando los aportes a seguridad social y el reconocimiento de la suma de \$263.341.

En escrito de fecha 29 de octubre de 2020, Falabella informa a la accionante que ante la negativa en aceptar los acuerdos de trabajo ofrecidos, la compañía procedía a abstenerse a realizar el pago de salarios, sin que ello implicara la suspensión del contrato de trabajo, reconociendo la suma de \$263.341, que corresponde al 40% del salario básico.

A partir del 1 de diciembre de 2020, se efectuó el reintegro a sus funciones, lo que fue comunicado el 27 de noviembre de 2020 vía correo electrónico.

El 23 de diciembre de 2020, nuevamente se suscribió acuerdo de suspensión de contrato de trabajo en modalidad de licencia (artículo 51, numeral 4 del C.S.T), por el término de seis meses, acordando el reconocimiento de la suma de \$329.176 pesos mensuales, por concepto de "prestación durante suspensión contingencia Covid-19".

Afirma la accionante que con la medida adoptada por su empleador, se afecta su mínimo vital, pues debe asumir sus gastos personales, los de su menor hija de 5 años de edad y los de su progenitora, además, se sintió presionada a aceptar ese acuerdo, dado que se le indicó que igualmente su contrato de trabajo sería suspendido y por ende no podría ingresar a la tienda a laborar, situación que le ha generado preocupaciones al pensar en el futuro de sus hijos y de su progenitora.

Aporta como sustento de su petición el dictamen referido y la historia clínica que lo soporta.

PRETENSIÓN

Solicitó la accionante que se protejan los derechos fundamentales constitucionales al trabajo, estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, mínimo vital e igualdad, y en consecuencia se resuelva:

1. Ordenar a FALABELLA DE COLOMBIA S.A., el reintegro inmediato al cargo que venía desempeñando o su reubicación en caso de ser necesario y el reconocimiento y pago inmediato de los salarios dejados de percibir desde el momento en que se llevó a cabo la suspensión del contrato de trabajo, además de los aportes a seguridad social.
2. Ordenar a FALABELLA DE COLOMBIA S.A., que se abstenga de realizar actos de acoso laboral en su contra.

ACTUACIÓN PROCESAL

Mediante auto del pasado ocho (8) de enero del corriente, el Despacho avocó el conocimiento de la presente acción constitucional, dentro del cual corrió el respectivo traslado a la empresa FALABELLA DE COLOMBIA S.A., y ofició al

Calle 34 No. 11 – 22 - Bucaramanga, Santander.
j16pmpalcgbuc@cendoj.ramajudicial.gov.co





MINISTERIO DE TRABAJO, TERRITORIAL SANTANDER para que emitiera concepto sobre el caso de trato y rindiera informe de los trámites adelantados por la empresa accionada, para que en el término de un (01) día ejercieran sus derechos de defensa y contradicción.

Así mismo, se solicitó información al MINISTERIO DE TRABAJO TERRITORIAL BOGOTÁ, se vinculó de oficio a SALUD TOTAL EPS y AXA COLPATRIA ARL.

Respuestas obtenidas:

1. FALABELLA DE COLOMBIA S.A., luego de hacer un recuento de la vinculación laboral sostenida con el accionante, explica que en aplicación a las alternativas dadas por el Ministerio de Trabajo y la Seguridad Social en el marco de la emergencia sanitaria declarada a nivel nacional y así no desmejorar las condiciones de sus colaboradores y propender por la salud y vida de cada uno de ellos, procedió a acordar la suspensión de la prestación del servicio y el auxilio de una suma dineraria.

Explica que en virtud a la emergencia sanitaria decretada por el Gobierno Nacional y dada la orden de aislamiento preventivo obligatorio para prevenir el contagio del Covid-19, no ha podido ejercer su objeto social a cabalidad, teniendo en cuenta que las tiendas han estado cerradas, por lo que en uso de sus facultades legales y en total apego a la norma, optó por la suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, figura permitida por el numeral 1 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, situación que le fue debidamente notificada a la hoy accionante, además, en respeto al derecho al debido proceso, realizó el trámite ante el Ministerio de Trabajo obteniendo certificación de la situación de fuerza mayor o caso fortuito, además, canceló los aportes a seguridad social.

Indica que la accionante de manera libre suscribió el acuerdo de suspensión de contrato en el mes de diciembre y hoy pretende dejarlo sin efectos por un medio que no es el previsto por la Ley para ello, además, buscó alternativas para evitar la suspensión del contrato de trabajo y las mismas no fueron aceptadas por la trabajadora, quien al estar en embarazo, constituye en un factor de riesgo en caso de contraer Covid-19.

Señala que si las autoridades sanitarias en Colombia, mediante Resolución 0654 de 26 de junio de 2020, han determinado el riesgo alto de contagio y complicaciones por Covid 19 a las mujeres embarazadas, ella no puede pretender pasar por alto esta situación, ni la Empresa puede ser irresponsable de acceder a la renuncia de esta garantía sin que se presente certificado médico que dé cuenta de encontrarse en condiciones favorables y se mitigue el riesgo de contagio, pero tampoco está en total posibilidad de acceder al pago de un salario a una persona que no está prestando ningún servicio.

Ahora bien, si la accionante, así como lo han realizado otros trabajadores (algunas en estado de embarazo o con enfermedades catastróficas) acudiera a la realización de las verificaciones médicas correspondientes y le fuera otorgado un certificado mediante el cual médicamente señalaran que se encuentra en condiciones óptimas para desarrollar trabajo sin generar un



mayor riesgo como consecuencia del virus COVID-19, la Empresa sería la más interesada en que retornara a su lugar habitual de trabajo, pero lamentablemente la accionante de manera extraña y caprichosa parece no estar interesada en que se mitigue su riesgo ante la pandemia.

Indica que contrario a lo afirmado por la accionante, si le fue realizado el pago de la prima especial de servicios en el mes de diciembre de 2020, además, la accionante suscribió el acuerdo de suspensión de fecha 23 de diciembre de 2020, de forma libre y voluntaria, para lo cual adjunta imagen de correo electrónico en que la accionante así lo comunica.

Señala que la acción de tutela no es el mecanismo viable para debatir lo expuesto por la accionante, pues si la trabajadora pretende dejar sin efectos el acuerdo que ella misma suscribió en forma libre y voluntaria, debe acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, pues el que esté embarazada no implica que se encuentra en una situación de indefensión y perjuicio irremediable.

Aporta resolución de cierre de trámite expedida por el Ministerio de Trabajo, afiliaciones a seguridad social del accionante, certificados de pagos realizados.

2. DIRECCIÓN TERRITORIAL SANTANDER DEL MINISTERIO DE TRABAJO, emitió concepto solicitado, aclarando que no le corresponde declarar derechos, ni dirimir las diversas controversias surgidas de las relaciones laborales, lo que es competencia exclusiva de los jueces competentes.

Resalta la obligación Constitucional de protección del Trabajo, establecida en el artículo 25, que consagra que en cualquiera de las modalidades el trabajo tiene protección del Estado y que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas, procediendo a relacionar las normas más relevantes en el caso de trato, para proceder a explicar en qué consisten cada una de las alternativas económicas tales como el trabajo en casa, teletrabajo, vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, licencia remunerada compensable, entre otras.

Explica que la figura de fuero de estabilidad laboral por contingencia de origen laboral, es la protección Constitucional y legal que le otorgan las normas a aquellos trabajadores que por su situación sea personal o de salud, se encuentran en debilidad manifiesta, sujetos de especial protección del Estado, dando lugar con ello a evitar la conducta abusiva del empleador al desvincularlos de sus trabajos por esta situación y/o a que el empleador deba solicitar a la Autoridad administrativa del Ministerio del Trabajo, autorización para desvinculación, sea por la ocurrencia de justas causales de despido o por la existencia de causales objetivas como la finalización de la obra o labor o la expiración del plazo pactado en el contrato o, porque el estado de salud del trabajador impide o dificulta el trabajo en condiciones regulares, siendo esta última exceptiva, debido a que lo que protege el fuero de estabilidad laboral, es el derecho a trabajar de estas personas, preconizado Constitucionalmente, como fundamental, pues en la mayoría de los casos del ingreso percibido por el trabajador dependen él y su núcleo de



familia y el sustento obtenido en el trabajo, es para llevar una vida digna, también derechos preconizados Constitucionalmente.

Explica que en su base de datos no obra solicitud de suspensión del contrato de trabajo de la accionante, así como tampoco la accionante ha registrado queja en contra de su empleador, lo que podría dar lugar a la apertura de una investigación administrativa.

Señala que con ocasión a la emergencia Sanitaria Covid-19, el Ministerio de Trabajo emitió una serie de circulares que recogen la normatividad laboral, no obstante, las mismas no obligan a ningún empresario a culminar o suspender una relación laboral, ni a los trabajadores a solicitar licencias.

Finalmente, resalta que en el marco de sus competencias legales, en el presente evento podría adelantarse una audiencia de conciliación en el asunto, además de la posibilidad de adelantarse una investigación administrativa, en este último evento con la probable aplicación de una sanción por violación a las disposiciones legales pertinentes, acorde con el trámite previsto en los artículos 47 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo; sin que implique la invasión del campo de competencias de Jurisdicción correspondiente, como quiera que la misma no contendría una declaración de derechos en favor de la accionante, tan solo el pronunciamiento acerca de la violación o no de la normatividad constitucional y legal, según corresponda. Ello tampoco obstaría para que la respectiva jurisdicción se pronunciara en torno a los eventuales derechos que le pudieran corresponder a la misma de manera particular y concreta, acorde con sus peticiones.

Culmina su intervención, solicitando su desvinculación por falta de legitimidad en la causa por pasiva.

- 3. SALUD TOTAL EPS,** informa que la señora YESSIKA ALEJANDRA HIGUERA LOZADA se encuentra registrada en su base de datos en estado ACTIVO, como cotizante dependiente de la empresa FALABELLA DE COLOMBIA SA, desde el 08 de abril de 2013 a la fecha, pues aún no se ha reportado novedad de retiro o cierre de contrato.

Señala que la paciente se encuentra en controles prenatales al día y su entidad le ha garantizado los servicios de salud que ha requerido.

Solicita se declare la falta de legitimidad en la causa por pasiva respecto de su entidad.

- 4. ARL AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A.,** informa que la señora YESSIKA ALEJANDRA HIGUERA LOZADA se encuentra afiliada a su entidad desde el 08 de abril de 2013, a través de la empresa FALABELLA DE COLOMBIA SA, estando a la fecha vigente, la que se encuentra encaminada a cubrir todas las contingencias derivadas de un accidente o enfermedad laboral, sin que a la fecha haya existido reporte de accidente o enfermedad laboral.

Solicita se declare la falta de legitimidad en la causa por pasiva respecto de su entidad.



ANÁLISIS DE PROCEDENCIA

Antes de realizar el estudio del caso planteado, considera este Despacho que debe verificarse el cumplimiento de los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela contemplados en el artículo 86 de la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991.

LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA

El artículo 86 de la Constitución, establece que toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces la protección inmediata de sus derechos fundamentales por sí misma o por quien actúe en su nombre, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades públicas o de los particulares en los casos que señale la ley, siempre que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Así entonces, dicha normativa «*contiene los elementos de procedencia de la acción de tutela, entre ellos, el relacionado con la legitimación en la causa, la cual se entiende como la potestad que tiene una persona para invocar sus pretensiones o controvertir aquellas que se han aducido en su contra. De esta manera, el primero de los eventos se conoce como legitimación en la causa por activa y el segundo como legitimación en la causa por pasiva*»¹.

LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR ACTIVA

En la presente causa, se advierte que, quien acude a la acción de tutela, es precisamente la persona que se considera directamente afectada por la conducta esgrimida por la parte demandada. Por lo tanto, al tenor de lo explicado en el título anterior, no existe duda acerca del cumplimiento de este requisito.

LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR PASIVA

La legitimidad en la causa por pasiva es la condición del sujeto contra quien se dirige la acción, de ser el llamado a responder por la presunta vulneración del derecho amenazado.

La acción de tutela, conforme con el artículo 86 Superior, procede contra toda autoridad pública que amenace o vulnere un derecho fundamental y contra los particulares cuando (i) se encuentren a cargo o presten el servicio público de salud; (ii) afecten grave y directamente un interés colectivo; o (iii) respecto de los cuales exista un estado de subordinación o indefensión, conforme con esta disposición y el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, numerales 3º, 4º y 9º.

En el presente evento, la entidad demandada, FALABELLA DE COLOMBIA S.A., se encuentra legitimada para actuar por cuanto la accionante tiene una relación de subordinación, al mediar contrato laboral en el que la accionada obra como empresa empleadora, además, la tutelante señala haber sido víctima de la vulneración de los derechos fundamentales al mínimo vital, igualdad y trabajo.

¹ Corte Constitucional, Sentencia T-477 de 2016, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.
Calle 34 No. 11 – 22 - Bucaramanga, Santander.
jl6pmpalcgbuc@cendoj.ramajudicial.gov.co



Es así que sobre la legitimación por pasiva de la acción, el despacho verifica que se cumple con dicho requisito.

De otro lado, es de precisar que si bien se corrió traslado del escrito de tutela al Ministerio de Trabajo, tal como quedó indicando en el auto que avocó el conocimiento de la acción, se solicitó su colaboración en sentido de que emitiera un concepto sobre el asunto de trato, además de explicar si ante dicha entidad se gestionó trámite alguno, por lo que no existe legitimación en la causa por pasiva respecto este ente territorial.

En el mismo sentido, no le asiste legitimación en la causa por pasiva a las entidades SURA EPS y AXA COLPATRIA ARL, entidades que no tienen relación en torno a la suspensión del contrato de trabajo que reclama la accionante como inconstitucional.

INMEDIATEZ

Entendiendo que este requisito se refiere a que la interposición de la acción de tutela se dé dentro de un término razonable, contado a partir del momento de ocurrencia del hecho alegado como transgresor de los derechos fundamentales, para este Despacho se encuentra satisfecha esta exigencia, toda vez que, el motivo que da lugar a la pretensión de la acción tiene fundamento en el acuerdo de suspensión de contrato de trabajo a partir del 20 de diciembre de 2020, y la presente acción fue interpuesta el ocho (8) de enero del corriente, sin que a la fecha se levante la suspensión del contrato de trabajo, por lo que es claro que se trata de un hecho continuado, con lo cual se encuentra acreditado este presupuesto de procedibilidad.

SUBSIDIARIEDAD

Conforme al inciso 3° del artículo 86 de la Constitución Política y 6° del Decreto 2591 de 1991, el requisito de subsidiariedad hace referencia a que la acción de tutela se constituye como un mecanismo de protección de carácter residual y subsidiario; es decir, que únicamente será procedente cuando no exista otro medio de defensa, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable; o cuando existiendo, ese medio carezca de idoneidad o eficacia para proteger de forma adecuada y efectiva los derechos fundamentales en cada caso concreto.

En el presente caso la accionante solicita se declare la ineficacia de la suspensión del contrato de trabajo, en consecuencia, se le reintegre a su puesto de trabajo, y le sean cancelados los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el 20 de diciembre de 2020, hasta la fecha de reintegro, además, se invaliden los acuerdos anteriores.

Por regla general, la acción de tutela resulta improcedente ante este tipo de pretensiones debido a la existencia de otros medios de defensa judicial, idóneos y eficaces, sin embargo, excepcionalmente, la Corte Constitucional ha reconocido el amparo, de forma transitoria o, incluso, de manera permanente cuando se trata de sujetos en condición de debilidad manifiesta, lo cual depende de las particularidades del caso concreto.



En el caso de trato la accionante venía desempeñando sus funciones hasta el momento de la suspensión del contrato con fundamento en el numeral 1 del art. 51 del Código Sustantivo del Trabajo, fecha desde la cual no ha recibido ingresos diferentes al pago de un porcentaje de su salario.

En el presente caso, en principio, podría considerarse que la tutelante está facultada para cuestionar el despido que alega ante la jurisdicción ordinaria. No obstante, al analizar en concreto las especiales circunstancias de vulnerabilidad de la accionante relativas a (i) su estado de embarazo, que según indica en la demanda de tutela, son las que originaron que su empleador adoptara la medida de suspensión de su contrato de trabajo y (ii) la consecuente afectación a su mínimo vital y el de su familia, pues indicó que no tiene ningún ingreso mensual, llevan a inferir que el medio de control ordinario carece de eficacia para desatar la discusión planteada, pues de obligarse a la accionante a acudir a dicha jurisdicción, dada su precaria situación económica actual, su estado de salud, aunado a que es un trámite que podría durar un tiempo considerable, se tornaría ineficaz la protección de los derechos fundamentales invocados por el demandante.

Así pues esta falladora deberá estudiar de fondo el caso en particular de la accionante y su petición específica, para determinar con certeza la procedencia o no de la acción tutelar como mecanismo transitorio o definitivo.

PROBLEMA JURÍDICO

En esta ocasión, corresponde al Juez de tutela establecer si (i) ¿Se han vulnerado los derechos fundamentales de la accionante a la estabilidad laboral reforzada, protección especial a la mujer embarazada, al trabajo y al mínimo vital, debido a la suspensión unilateral de su contrato de trabajo, con fundamento en el art. 51 del Código Sustantivo del Trabajo, sin mediar previa autorización del Ministerio del Trabajo, a pesar de que se encuentra en estado de gestación?

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

GENERALIDADES DE LA ACCIÓN DE TUTELA

La acción de tutela se encuentra contemplada en el artículo 86 de la Constitución Política de 1.991, como el medio más expedito y eficaz para lograr que cesen o se detengan aquellas acciones u omisiones que vulneran o amenazan un derecho fundamental, no obstante, la misma se presenta como un instrumento de naturaleza subsidiaria y residual, es decir, sólo procede en ausencia de otros mecanismos adecuados de defensa, con la finalidad de otorgar protección inmediata a los derechos constitucionales fundamentales, cuando sean vulnerados o amenazados por la acción u omisión de la autoridad pública o de los particulares.

Esto es, está prevista como un mecanismo procesal, complementario y específico que tiene por objeto la protección concreta de los derechos constitucionales fundamentales en una determinada situación jurídica, cuando estos sean violados o se presente amenaza de su violación.

El ejercicio de la acción está condicionado a que la parte demuestre la existencia de una amenaza concreta y específica de violación de los derechos fundamentales



cuya autoría debe ser atribuida a cualquier autoridad pública y en casos definidos por la ley a sujetos particulares.

La tutela es un instrumento de carácter directo porque siempre presupone una actuación preferente y sumaria a la que el afectado puede acudir solo en ausencia de cualquier otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice como un mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

NATURALEZA JURÍDICA. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO LABORAL (Sentencia T-048 de 2018)

“El Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 51 subrogado por el artículo 4 de la Ley 50 de 1990, establece 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. Interesa para efectos de la presente tutela la causal prevista en el numeral primero, pues fue la alegada por la empresa empleadora con el fin de justificar la suspensión del contrato laboral del actor.

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, 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.

En ese orden de ideas, al declararse la suspensión de los contratos laborales, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y como consecuencia de ello dejar de percibir el salario que le corresponde, razón más que suficiente para afirmar entonces, que es el empleador quien tiene la obligación de continuar con la prestación del servicio en salud, 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.

Finalmente, el artículo 52 del entramado normativo ya citado hace referencia a que una vez desaparecidas las causas de la suspensión temporal del trabajo, el empleador debe avisar a los trabajadores, en los casos de que tratan los tres primeros ordinales del artículo anterior, la fecha de la reanudación del trabajo,



mediante notificación personal o avisos publicados, no menos de dos veces en un periódico de la localidad, y debe admitir a sus ocupaciones anteriores a todos los trabajadores que se presenten dentro de los tres días siguientes a la notificación o aviso.

Estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia

El derecho a la estabilidad laboral “desde su perspectiva deóntica, supone que el trabajo esté dotado de una vocación de permanencia o continuidad mientras no varíe el objeto de la relación, sobrevenga una circunstancia que haga nugatorias las obligaciones reconocidas a los sujetos de la relación o aparezca una justa causa de despido”. Sin embargo, este derecho acoge mayor relevancia cuando el empleado se encuentra en condición de debilidad manifiesta, debido, entre otros, a las particulares condiciones de salud y capacidad económica, evento en el cual surge el derecho a la estabilidad laboral reforzada, la cual “se materializa en la obligación impuesta al empleador de mantenerlo en su puesto de trabajo en razón de su condición especial.”

Están en condición de debilidad manifiesta los trabajadores que puedan catalogarse como “(i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que tengan una afectación en su salud que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y que, por sus condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada”.

La protección al derecho a la estabilidad laboral reforzada se genera para quienes ven disminuida su fuerza de trabajo independientemente de que se hubiese emitido o no el certificado de pérdida de capacidad.

Bajo estos parámetros se ha sostenido que (i) una persona con padecimientos de salud que involucren, de forma transitoria o variable, una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada; por lo general; se exige también que (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; y (iii) que en caso de ser despedido exista una conexión directa e inmediata entre este hecho y la condición de salud.

Cuando a una persona le asista la garantía a la estabilidad laboral reforzada por estar en las circunstancias anteriormente mencionadas, 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. El incumplimiento de este deber, genera obligación del juez de presumir que el despido fue discriminatorio, es decir, que se generó por el estado de debilidad e indefensión del empleado e, igualmente: (i) que el despido del trabajador o la terminación del contrato, no produzca efectos jurídicos y la consecuente obligación de recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir; (ii) el derecho al reintegro a un cargo de iguales o mejores condiciones o, como se ha venido reconociendo recientemente, la renovación del contrato, en ambos casos las condiciones laborales deben estar acordes con sus condiciones de salud; (iii) el derecho a recibir capacitación en caso de que el empleado deba desempeñarse, por sus condiciones de salud, en un nuevo cargo; y (iv) a recibir “una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las



demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren" (art. 26, inc. 2°, Ley 361 de 1997).

MUJER EMBARAZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO-Hipótesis fácticas de la alternativa laboral de mujer embarazada a partir del cambio jurisprudencial

(i) Cuando el empleador conoce, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la trabajadora pueden tener lugar dos supuestos: a. Que la desvinculación tenga lugar antes del vencimiento del contrato sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso 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. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación. b. Que la desvinculación ocurra una vez vencido el contrato, alegando como una justa causa el vencimiento del plazo pactado: En este caso el empleador debe acudir antes del vencimiento del plazo pactado ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. (ii) Cuando existe duda acerca de si el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el numeral 2 del artículo 239 del CST. No obstante, en todo caso se debe garantizar adecuadamente el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva. (iii) Cuando el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada. Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación, ni que reintegre a la trabajadora desvinculada ni que pague la licencia de maternidad. Sin perjuicio de lo anterior, con el monto correspondiente a su liquidación, la trabajadora podrá realizar las cotizaciones respectivas, de manera independiente, hasta obtener su derecho a la licencia de maternidad. Así mismo, podrá contar con la protección derivada del subsidio alimentario que otorga el ICBF a las mujeres gestantes y lactantes y afiliarse al Régimen Subsidiado en salud. Así, para la eventual discusión sobre la configuración de la justa causa, se debe acudir ante el juez ordinario laboral.

CASO CONCRETO

En cuanto al caso bajo estudio, se tiene que a YESSIKA ALEJANDRA HIGUERA LOZADA le fue suspendido el contrato de trabajo a partir del 20 de diciembre de 2020, inclusive, con fundamento en el numeral 4 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, decisión que le fue notificada el 23 de diciembre de 2020, fecha en que ella suscribió el acuerdo con su empleador.

Ahora bien, la controversia por la cual se dio inicio a este trámite tutelar, radica en el hecho de que la accionante manifiesta que consecuencia de ello, al no contar con el pago completo de su salario, no puede suplir las condiciones mínimas de subsistencia de su hogar, pues dada su condición de gestación, no le es factible ubicarse laboralmente y a causa de ella fue que su empleador optó por suspender su contrato laboral.



Bajo este orden de ideas, como se explicó al inicio de este proveído en principio por tratarse de asuntos laborales, la acción de tutela no sería procedente, no obstante al encontrarse en eventual riesgo el derecho fundamental al mínimo vital, estabilidad laboral reforzada y la igualdad de la señora YESSIKA ALEJANDRA HIGUERA LOZADA, se hace procedente el mecanismo constitucional.

Es preciso resaltar, que el fuero de estabilidad laboral, es una protección que tienen los trabajadores para evitar los abusos de su empleador, con la que se impide o se frena la desvinculación abusiva es decir, el despido del trabajador que se encuentre en situaciones tales como el estado de vulnerabilidad debido a las contingencias de salud, sea de origen común o de origen laboral; entre otras, para la Defensa del derecho Fundamental al Trabajo de estas personas, exaltado en la Constitución Nacional.

Al respecto, la H. Corte Constitucional en sentencia T-305 de 2018, manifestó:

“La protección de la estabilidad laboral reforzada implica dentro del ámbito laboral las siguientes posiciones: (i) no ser despedido por razón de su situación de debilidad manifiesta; (ii) permanecer en el empleo, a menos que exista una causa de desvinculación no relacionada con la situación de discapacidad y (iii) que la autoridad competente autorice el despido, previa verificación de la causa que amerite la desvinculación. De lo contrario, el despido será ineficaz y el trabajador será acreedor de la indemnización fijada por la ley, más el pago de los salarios dejados de devengar.”

En el presente evento se encuentra acreditado que al accionante le fue suspendido, más no culminado el contrato laboral, trámite en el que estima la empresa empleadora haber cumplido con todos los requisitos legales, dado que puso de presente al Ministerio de Trabajo la situación de fuerza mayor padecida, con ocasión a las medidas de aislamiento emitidas por el Gobierno Nacional con el fin de mitigar la propagación del virus Covid-19, lo que le impide cumplir a cabalidad con el objeto social de su empresa.

Además, resalta el empleador que la medida adoptada consiste en la suspensión del contrato en virtud de lo contemplado en el numeral 4 del artículo 51, esto es, mediante la opción de licencia, por lo que dicho acuerdo fue suscrito entre las partes de manera voluntaria.

Además, resalta la empleadora haber cancelado la prima de servicios en el mes de diciembre a la trabajadora, además, estar cumpliendo su obligación legal de cancelar el 100% del valor de aportes al sistema de seguridad social y reconocer un subsidio que le permite solventar el mínimo vital a la empleada, por lo que estima no haber desconocido derecho fundamental alguno de la accionante, máxime cuando esta no ha aportado un certificado médico donde conste que puede reintegrarse a laborar con normalidad.

Pese a lo anterior y a que en efecto la empresa empleadora acreditó haber acudido ante el Ministerio de Trabajo de Bogotá, para este Despacho surge positiva la respuesta al interrogante formulado en el problema jurídico, pues en efecto, se evidencia afectación de los derechos fundamentales de la trabajadora, al no



mediar autorización previa de la autoridad competente, por lo que se hace necesaria la intervención del Juez de tutela.

Es así que se ha de resaltar que la ciudadana YESSIKA ALEJANDRA HIGUERA LOZADA, presenta una situación particular y es su actual estado de gestación, situación que la ubica como un sujeto de especial protección constitucional en un evidente estado de indefensión, por lo que su caso concreto debió estudiarse en forma particular al momento de resolverse la suspensión de los contratos de trabajo y además, haberse solicitado autorización previa ante el Ministerio de Trabajo Territorial Santander para proceder a resolver sobre las medidas a adoptar en su contrato laboral, máxime cuando la empresa conocía de la situación de la accionante.

Dicho conocimiento se desprende del mismo escrito de contestación de la demanda de tutela en donde la empresa señala que, en virtud de la gestación se optó por la medida de suspensión para preservar la salud de la trabajadora, sin embargo, pese a dicha afirmación, se pudo constatar que no se realizó por medicina laboral, solicitud de concepto a la ARL, para proceder a la reubicación de la misma en un cargo que pudiera ejercer sin estar expuesta a un alto riesgo de contagio, mientras que -de manera incoherente con las razones de suspensión de contrato laboral-, ante la alta demanda comercial, se requirió la presencia de la accionante en los almacenes en la temporada decembrina, ordenando nuevamente la suspensión, que fue notificada el 23 de diciembre de 2020.

Así, el empleador se limitó a tratar el caso del accionante en igualdad de condiciones a los demás trabajadores, olvidando que, debido a su situación de embarazo, debe dársele un trato preferente que le garantice precisamente acceder al disfrute de su derecho a la igualdad y no precisamente usar dicha situación para desmejorar su condición laboral.

Ahora, la empresa accionada indica que en ejercicio de las alternativas planteadas con ocasión a la emergencia sanitaria, en el mes de marzo de 2020 procedió a conceder licencias no remuneradas. Posteriormente, se suscribieron acuerdos con los trabajadores, y en el caso concreto, ante la negativa de la accionante en el mes de septiembre de continuar en licencia, procedieron a informarle la suspensión del contrato de trabajo con fundamento en el numeral 1 del artículo 51 del CST, hecho que en efecto se encuentra dentro de las medidas estipuladas en las diversas alternativas planteadas en las circulares emitidas por el Ministerio de Trabajo.

La accionada aporta informe de la Dirección Territorial de Bogotá del Ministerio de Trabajo, de verificación de las circunstancias de fuerza mayor que dieron lugar a la suspensión de varios contratos de trabajo, ello en cumplimiento de lo consagrado en el numeral 2 del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, donde fija "En los casos de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador debe dar inmediato aviso al inspector del trabajo del lugar o en su defecto a la primera autoridad política, a fin de que se compruebe esa circunstancia."

Pese a lo anterior, no se aclaró si dentro de los más de 3000 casos allí señalados ante esa inspección, se encontraba el de la accionante, no obstante, la Dirección Territorial Santander indica que ante su entidad no se adelantó trámite alguno.



En consecuencia, en el presente caso, partiendo de la base de que la empleadora ha tomado la alternativa de conceder licencias, tal como le es permitido por los decretos de emergencia económica, vencido el término de las mismas, la trabajadora tendría que continuar laborando recibiendo ingresos como salarios y prestaciones sociales, entendiéndose que las mismas se causen, bajo cualquiera de las alternativas laborales de las que hay una amplia gama, precisamente porque se trata de una trabajadora aforada, de tal manera que, si el empleador, desea culminar la relación laboral debe pedir permiso al Ministerio del Trabajo, sin el cual, la terminación de la relación laboral no tendría asidero jurídico.

Ahora, insiste la accionada en que informó al Ministerio de Trabajo del trámite realizado, empero, ello no aconteció ante la territorial Santander, que sería la competente para conocer de lo correspondiente a las suspensiones de contratos de este Departamento, además, no se evidencia que en el caso concreto de la trabajadora, así se haya hecho, y que se haya tenido en cuenta su estado de gestación, advirtiéndose por el contrario, que no se tomó a consideración que la accionante está recibiendo un ingreso muy inferior a un (1) salario mínimo legal mensual vigente, lo que da lugar a que exista una afectación a su mínimo vital, pues es una suma que no puede suplir los ingresos que antiguamente venía recibiendo.

Así mismo, es de resaltar que el empleador no procuró velar por encontrar una solución diversa a la de suspender el contrato de trabajo, y si bien la empleada suscribió acuerdo en el mes de diciembre de 2020, el Ministerio de Trabajo fue enfático en señalar que no se podía obligar a los empleados a tomar licencias y la situación descrita por la accionante, claramente implica una opresión que no le dio lugar a otra alternativa distinta a suscribir dicho documento, pues coincide en que la accionante explica que para el mes de septiembre no estuvo de acuerdo en esa suspensión acordada e igualmente, pese a la discordancia de la trabajadora, invocó razones de fuerza mayor y le fue disminuido el porcentaje cancelado de su salario.

Este Despacho encuentra que es de público conocimiento que las distintas empresas de dicho sector, se han visto fuertemente afectadas por la situación de pandemia por el covid-19, pero también lo es qué, por el momento, ante la ausencia de soluciones farmacológicas, la única salida dada formalmente, es el aislamiento social a fin de prevenir el contagio y la propagación de la pandemia, siendo estas las medidas adoptadas y prorrogadas por el Gobierno Nacional. Sin embargo, ello no puede ser óbice para desconocer las garantías fundamentales de la accionante, pues su calidad de mujer en estado de embarazo, la pone en una situación de indefensión que hace que se adopten ciertas medidas como el trámite previo ante el Ministerio de Trabajo, que en este caso no se demostró que se haya agotado, pues lo que se busca garantizar es que la terminación, o en este caso, la suspensión del contrato de trabajo, sea por causales diversas a la situación particular del trabajador, por ello se torna obligatoria la autorización **previa** del Ministerio.

En efecto, el Ministerio del Trabajo cuenta con la competencia para autorizar la terminación de un vínculo contractual a una Empresa, Empleador o una Cooperativa o Precooperativa de Trabajo Asociado cuando motive su decisión en causas objetivas o justas causas (art 61 y 62 CST) para dar por terminado el contrato de trabajo, el funcionario del Ministerio del Trabajo deberá validar si



realmente la causa por la cual se termina dicho contrato es por la causa objetiva o la justa causa, si por el contrario obedece a la condición de discapacidad o limitación del trabajador, trámite en el cual debió la empresa accionada proceder a sustentar que la causa es objetiva o exista justa causa comprobada, aportando ante el Ministerio de Trabajo, solicitud suscrita por el empleador en original y copia, indicando los hechos constitutivos de la terminación del contrato, la relación de documentos que soportan las causas alegadas y cualquier documento relacionado con la limitación del trabajador. Siendo ese trámite de autorización previa lo que omitió cumplir la aquí accionada, dando lugar a la necesidad de la intervención del Juez de tutela.

Dicha situación de embarazo, aunado a la ausencia del pago completo de salarios por un período prolongado, se torna en una grave afectación del núcleo esencial de su derecho al mínimo vital y el de su familia, precisamente, dicha vulneración permite que el principio de subsidiaridad que embarga el trámite constitucional, se desplace para que la intervención del juez constitucional se privilegie por encima del escenario natural que marca la jurisdicción laboral, **al menos de forma transitoria** respecto de situaciones específicas que en el trámite se discuten, tales como si en efecto se constituye o no un hecho de fuerza mayor la causal alegada por la empleadora al momento de justificar las suspensión de los contratos de trabajo de su planta de personal.

En consecuencia, en el presente caso, partiendo de la base de que la empleadora ha tomado la alternativa de conceder vacaciones anticipadas, tal como le es permitido por los decretos de emergencia económica, vencido el término de las mismas, el trabajador tendría que continuar laborando recibiendo ingresos como salarios y prestaciones sociales, cuando las mismas se causen bajo cualquiera de las alternativas laborales de las que hay una amplia gama, precisamente porque se trata de un trabajador aforado, pues si desea culminar la relación laboral debe pedir permiso al Ministerio del Trabajo, sin la cual la terminación de la relación laboral no tendría asidero jurídico.

Ahora bien, si bien la accionada señaló desconocer las labores realizadas por el accionante fuera de su vínculo laboral y haber cumplido a cabalidad sus obligaciones legales, es necesario proceder a valorar lo referente a la afectación al mínimo vital:

1. La accionante alega la afectación a su mínimo vital, bajo argumentos de no contar con el dinero suficiente para su sostenimiento y el de su núcleo familiar, de lo cual se evidencia, sin que se haya desvirtuado al interior de la acción de tutela dicha afirmación.
2. La accionante cotiza con un ingreso base de liquidación del salario mínimo, de lo cual, se evidencia que la vulneración del derecho al mínimo vital es inminente.
3. Dentro del plenario, la accionante allegó documentación que permite evidenciar que efectivamente está embarazada, situación ampliamente conocida por la FALABELLA DE COLOMBIA S.A.
4. La accionada solicitó por intermedio del Ministerio de Trabajo de Bogotá, a inicios de la contingencia sanitaria, la verificación de las situaciones de fuerza



mayor acaecidas en la empresa, más no pidió autorización previa para la misma, además, dadas las medidas de reactivación económica, dichas condiciones pudieron haber variado, aunado a que ello debió realizarse ante la Territorial Santander.

Lo anterior, da lugar a que surja procedente la protección de sus derechos por intermedio de la acción de tutela.

Ahora, los argumentos que llevan a este Despacho a concluir que la accionante, por su estado de embarazo, hace parte de la población a la que se le debe dar una atención especial y por ende no puede ser tratado en igualdad de condiciones a los demás trabajadores que no padecen una situación de discapacidad, es así que la H. Corte Constitucional en sentencia C-041 de 2019 manifestó lo siguiente:

“En consonancia, en distintas decisiones se ha enfatizado en la importancia del trabajo en el proceso de integración social de los sujetos que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud, al erigirse como un instrumento a través del cual se garantiza el desarrollo del individuo, su productividad económica y el acceso a bienes y servicios indispensables para la subsistencia del trabajador y su núcleo familiar.

Pero ¿quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud? Al respecto, esta Corporación ha establecido que un trabajador que: “i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida[a] o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares’, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada’.”.

Es importante precisar que, si bien en los precedentes señalados se habla de terminación de contrato laboral, este Despacho tomará como fundamento los mismos en el presente evento en que se ordenó la suspensión del contrato de trabajo, pues, tal como se dejó dicho, lo que se ha buscado con exigir autorización previa del Ministerio de Trabajo, es garantizar que la modificación en las condiciones laborales no se dé como consecuencia directa del estado de gestación de la trabajadora.

Es por lo antes dicho, que el Despacho estima que se incurrió en un desconocimiento del derecho a la estabilidad laboral reforzada del accionante, al no solicitar autorización previa del Ministerio del Trabajo para entrar a resolver lo atinente a la suspensión del contrato.

En consecuencia de todo lo anterior, la tutela se concederá en forma transitoria, con el fin que la accionante acuda ante el Juez Laboral y se someta a debate lo aquí cuestionado, sin embargo, ordenará a la accionada que: i) cancele de manera completa los salarios dejados de percibir desde el veinte (20) de diciembre de dos mil veinte (2020) a la fecha, ii) reintegre a la precitada en iguales o mejores condiciones laborales a las que gozaba para el diecinueve (19) de diciembre de dos mil veinte (2020) iii) previo concepto de ARL, reubique a la accionante en un



Juzgados de Bucaramanga, pertenecientes al Sistema Penal Acusatorio
Juzgado Dieciséis (16) Penal Municipal Con Funciones De Control De Garantías

cargo que pueda ejercer dentro de la empresa, sin estar expuesta a un alto riesgo de contagio por el Covid-19, en una actividad que esta pueda desempeñar, de conformidad con la valoración realizada por el médico laboral tratante, iv) en caso de ser necesario, deberá capacitarla para que desempeñe la nueva labor en condiciones de dignidad, y, finalmente, v) garantice a la señora YESSIKA ALEJANDRA HIGUERA LOZADA, una remuneración mensual igual o mayor al de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, hasta tanto culmine el fuero por maternidad, esto es, hasta finalizado el disfrute de la licencia correspondiente después del parto. Lo anterior, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

Con fundamento en las razones fácticas y probatorias, el **JUZGADO DIECISEIS (16) PENAL MUNICIPAL CON FUNCIONES DE CONTROL DE GARANTIAS DE BUCARAMANGA (S)**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO.- TUTELAR EN FORMA TRANSITORIA el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y mínimo vital de YESSIKA ALEJANDRA HIGUERA LOZADA, identificado con la cédula de ciudadanía número 1.095.807.323 de Bucaramanga, conforme se indicó en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO. - ORDENAR al representante legal y/o quien haga sus veces de FALABELLA DE COLOMBIA S.A. que en el término de las (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia: **i)** cancele de manera completa los salarios dejados de percibir desde el veinte (20) de diciembre de dos mil veinte (2020) a la fecha, a favor de la señora YESSIKA ALEJANDRA HIGUERA LOZADA, identificada con la cédula de ciudadanía número 1.095.807.323 de Bucaramanga, **ii)** reintegre a la precitada en iguales o mejores condiciones laborales a las que gozaba para el diecinueve (19) de diciembre de dos mil veinte (2020), **iii)** previo concepto de ARL, reubique a la accionante en un cargo que pueda ejercer dentro de la empresa, sin estar expuesta a un alto riesgo de contagio por el Covid-19, en una actividad que esta pueda desempeñar, de conformidad con la valoración realizada por el médico laboral tratante, **iv)** en caso de ser necesario, deberá capacitar a la trabajadora para que desempeñe la nueva labor en condiciones de dignidad, **v)** garantice a la señora YESSIKA ALEJANDRA HIGUERA LOZADA, identificada con la cédula de ciudadanía número 1.095.807.323 de Bucaramanga, una remuneración mensual igual o mayor al de un (1) salario mínimo legal mensual vigente, hasta tanto culmine el fuero por maternidad, esto es, hasta finalizado el disfrute de la licencia correspondiente después del parto. Lo anterior, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

TERCERO.- ORDENAR a la señora YESSIKA ALEJANDRA HIGUERA LOZADA que en el término máximo de cuatro (4) meses, acuda ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral, para someter a debate los hechos expuestos vía de tutela.

CUARTO. - COMUNICAR a las partes que contra este fallo procede la impugnación dentro del término de tres (03) días contados a partir de la notificación de la sentencia. De no impugnarse, envíese al día siguiente de su firmeza, ante la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.



QUINTO.- NOTIFICAR por el medio más idóneo, a las partes el contenido del fallo librando para ello las comunicaciones de ley. Una vez regrese el expediente de la Honorable Corte Constitucional, se ordena el archivo definitivo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado Por:

**ANGELA JOHANNA CASTELLANOS BARAJAS
JUEZ**

**JUZGADO 016 MUNICIPAL PENAL CONTROL DE GARANTIAS DE LA CIUDAD DE
BUCARAMANGA-SANTANDER**

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: **d3c95ad970b5f554ff9e971e466f4b1f57ecafc622fc4469d4b42f3ae635708b**
Documento generado en 22/01/2021 02:15:26 PM

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