

REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE MANIZALES Veintiséis (26) de enero de dos mil veintiuno (2021)

SENTENCIA No	004
PROCESO	ACCIÓN DE TUTELA
RADICADO	1700140030052021-00007-00
ACCIONANTE	MARIA ESTEFANÍA RODRIGUEZ MANRIQUE
ACCIONADA	101 PERROS S.A.S
VINCULADAS	SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA REGIONAL CALDAS Y MINISTERIO DEL TRABAJO - DIRECCIÓN TERRITORIAL CALDAS
DERECHOS INVOCADOS	MÍNIMO VITAL, SALUD, SEGURIDAD SOCIAL, VIDA DIGNA, TRABAJO Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA
DECISIÓN	TUTELA DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

Procede el Despacho a dictar sentencia dentro de la acción de tutela presentado por la señora **MARÍA ESTEFANÍA MANRIQUE** identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.002.542.073, en contra de la empresa **101 PERROS S.A.S** identificada con Nit Nro. 900.631.024-9 con el fin de lograr la protección a sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la salud, a la seguridad social, a la vida digna, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada; trámite que se surtió con la vinculación del **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA REGIONAL CALDAS** y del **MINISTERIO DEL TRABAJO - DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CALDAS**.

1. ANTECEDENTES

1.1. TESIS DE LA ACCIONANTE

Para fundamentar la presente acción constitucional la accionante, relató, en síntesis los siguientes hechos:

Palacio de Justicia "Fanny González Franco", Carrera 23 N°. 21-48, Oficina 801, Celular 3218584497.
Correos electrónicos: jcpal05mzl@notificacionesrj.gov.co . - cmpal05ma@cendoj.ramajudicial.gov.co

- Indicó que estuvo vinculada laboralmente con la entidad desde el 07 de febrero de 2020 hasta el 09 de diciembre del mismo año mediante un contrato de aprendizaje, devengando un salario mínimo legal mensual vigente.
- Preciso que el día 30 de noviembre de 2020 confirmo la sospecha de su estado de embarazo; situación que fue comunicada a su empleador el 08 de diciembre de 2020.
- Sin embargo, refirió que la empresa 101 PERROS S.A.S sin consideración a su estado de gestación, procedió a dar por terminado su contrato de aprendizaje desconociendo sus derechos.
- Manifestó que se encuentra desamparada, desempleada y sin afiliación al sistema de seguridad social en salud.

1.2. PETICIÓN

Con fundamento en lo expuesto, pretende la parte actora (i) que se ordene a la accionada efectuar su reintegro a un puesto de trabajo acorde con su estado de embarazo, (ii) que proceda a realizar nuevamente su afiliación al sistema de seguridad social integral, (iii) que proceda a realizar el pago de los salarios dejados de cancelar desde la fecha del despido hasta la fecha de reingreso y (iv) que se ordene el pago de la licencia de maternidad.

1.3. TRÁMITE DE LA INSTANCIA

Mediante auto No. 0026 del 14 de enero de 2021, se admitió la acción de tutela, se ordenó la notificación a las partes, se decretaron las pruebas que se consideraron necesarias para resolver el asunto y se ordenaron las vinculaciones referidas.

Posteriormente por autos Nros. 0074 y 0089 del 21 y 22 de enero de 2020 respectivamente, se ordenó el decreto de unas pruebas de oficio con el fin de tener los elementos suficientes de convicción para decidir de fondo lo solicitado.

1.4. CONDUCTA PROCESAL DE LA ACCIONADA Y VINCULADAS

SERVICIO DE APRENDIZAJE - SENA

El director regional de la entidad allegó escrito pronunciándose sobre cada uno de los hechos, afirmando unos y negando otros. En síntesis, manifestó que el contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del derecho laboral, pero que al no ser un contrato de trabajo todo su desarrollo, interpretación y ejecución se debe hacer dentro de su propio marco normativo. En consecuencia señaló que el SENA no tiene prerrogativa para autorizar la celebración, suspensión o terminación de

un contrato de aprendizaje o de los inconvenientes presentados con la EPS o de la estabilidad laboral reforzada con ocasión de la maternidad.

En consecuencia, solicitó su desvinculación.

MINISTERIO DEL TRABAJO – DIRECCIÓN TERRITORIAL CALDAS

Respecto a la autorización de despido solicitada por el empleador 101 perros frente a la accionante informó que efectivamente se presentó tal solicitud ante la entidad pero que la misma se terminó por falta de competencia del inspector de trabajo que adelantó el trámite, toda vez que aquella se presentó posterior a la terminación del contrato.

Finalmente solicitó su desvinculación al no haber vulnerado los derechos fundamentales de la actora.

101 PERROS S.A.S

La representante legal de la entidad accionada allegó escrito de defensa señalando en primera medida que la accionante venía desempeñándose como aprendiz del SENA desde el 07 de febrero de 2020 con fecha de finalización de su práctica el 09 de diciembre del mismo año.

Que el día 09 de diciembre de 2020 al ser notificada de la finalización de sus actividades como practicante, entregó una prueba positiva de embarazo alegando que no podía darse por terminado su vínculo laboral. Así, advirtió que solo hasta la finalización del contrato la empresa tuvo conocimiento del estado de la joven pues de manera previa no lo había notificado, no se habían presentado síntomas en su salud, incapacidades o algún elemento que permitiera conocer la situación.

Reiteró que no hay lugar a la estabilidad laboral alegada dado que el vínculo contractual cesó merced a la finalización del contrato, no existiendo posibilidad alguna de compensación del tiempo de práctica.

Señaló además que, por la especialidad del asunto, la empresa continúa cancelando su afiliación al sistema general de seguridad social.

Por otro lado, informó que mediante Resolución Nro. 17-00846 del 23 de octubre de 2020 se resolvió modificar la cuota de aprendices a cargo de la entidad a cero (0), lo que hace evidente que, por la condición de la empresa y su merma en la plana de personal, no es necesario el servicio de aprendices SENA.

En consecuencia, solicitó denegar las pretensiones de la accionante por improcedente y en su lugar se autorice la desvinculación de aquella del SGSSS por parte de la empresa por finalización legal del contrato.

Ahora, frente a la prueba de oficio decretada manifestó la señora **LUISA FERNANDA MÁRQUEZ** renunció a la empresa desde el 15 de diciembre de 2020, allegó el contrato de trabajo y su carta de renuncia.

CLAUDIA LORENA KLINGER VILLA

Atendiendo a la prueba de oficio decretada, la señora Claudia Lorena Klinger en calidad de instructora de la Regional Caldas allegó pronunciamiento afirmando que la jefe inmediata LUISA FERNANDA MÁRQUEZ fue quien le informó sobre el estado de embarazo de la accionante el día 27 de noviembre de 2020 cuando realizó una llamada para conocer el desempeño de la actora ya que venía con una acción de mejora pendiente de seguimiento.

Precisó que en dicha llamada se le explicó que, dada la situación de embarazo de la aprendiz, era necesario la asesoría jurídica por encontrarse bajo la figura de "estabilidad reforzada" y que por tanto la fecha de finalización de la práctica se extendía hasta la fecha posible del parto.

MARÍA ESTEFANÍA RODRIGUEZ MANRIQUEZ

Se mantuvo silente frente a la prueba de oficio decretada pese a que fue notificada efectivamente al correo electrónico suministrado en la acción de tutela.

1.5 PRUEBAS RELEVANTES APORTADAS AL PROCESO

- Terminación del contrato de aprendizaje SENA
- Correos electrónicos de la instructora Claudia Lorena Klinger Villa a la empresa 101 perros s.a.s
- Resolución Nro. 322 del 31 de diciembre de 2020 "*por medio de la cual se resuelve una solicitud de autorización de terminación del vínculo laboral de trabajadora en estado de embarazo*".
- Certificado de afiliación a la EPS SALUD TOTAL.
- Contrato de aprendizaje.
- Consulta asopagos
- Consulta ADRES
- Contrato de trabajo de la señora LUISA FERNANDA MÁRQUEZ
- Carta de renuncia de la señora LUISA FERNANDA MÁRQUEZ

2. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

2.1. COMPETENCIA

Este Despacho tiene competencia para tramitar y decidir el proceso incoado, en virtud de lo dispuesto por el artículo 37 del Decreto

2591/91, en el cual se asigna la competencia, a prevención, a los Jueces de la República del lugar de ocurrencia de la vulneración del derecho.

La parte actora se encuentra legitimada en la causa para instaurar la acción de amparo, al tenor de lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 10 del Decreto 2591 de 1991.

Por último, el escrito que le dio origen al presente proceso cumple con las exigencias formales contenidas en el artículo 14 e inciso 2º del art. 37 del Decreto 2591 de 1991.

2.2. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA

La acción de tutela es un instrumento jurídico confiado por la Constitución a los jueces, cuya justificación y propósito consisten en brindar a la persona la posibilidad de acudir sin mayores requerimientos de índole formal ante la justicia, con la certeza de que obtendrá oportuna resolución a la protección directa e inmediata que reclama del Estado, con el fin de que en su caso, y consideradas las circunstancias específicas, a falta de otros medios, se haga justicia frente a situaciones de hecho que representen quebranto o amenaza de sus derechos fundamentales, logrando así que se cumpla con uno de los fines esenciales del Estado, consistente en garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución.

2.3 ANÁLISIS DE LOS REQUISITOS DE PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA

De conformidad con el artículo 86 de la Constitución y la jurisprudencia constitucional son requisitos de procedencia de la acción de tutela los de legitimación en la causa (por activa y por pasiva), inmediatez y subsidiariedad.

LEGITIMACIÓN

En el presente asunto se satisface el requisito de legitimación en la casusa por activa toda vez que la tutela fue interpuesta por la señora **MARÍA ESTEFANÍA RODRIGUEZ MANRIQUE** quien es la titular de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados como consecuencia de la terminación de su contrato de aprendizaje en estado de embarazo.

Para esta Sentenciadora también se encuentra acreditada la legitimación en la causa por pasiva de la empresa **101 PERROS S.A.S** a quien se le atribuye la violación a los derechos fundamentales de la accionante, no solo por ser la entidad empleadora, sino porque fue quien dio por terminado el vínculo contractual con la accionante sin consideración a su estado de gestación.

INMEDIATEZ

La acción de tutela satisface la exigencia de la inmediatez pues está demostrado que la presunta vulneración a los derechos fundamentales de la accionante data del día en que se le notificó la terminación de su contrato de aprendizaje, es decir desde el día 09 de diciembre de 2020.

Así mismo por cuanto es sabido que como regla general está la posibilidad de interponer la acción de tutela en cualquier tiempo, es decir que no tiene un término de caducidad. En este sentido, esta Juez constitucional en principio no puede rechazarla con fundamento en el paso del tiempo y tiene la obligación de estudiar de fondo el asunto planteado.

SUBSIDIARIEDAD

Según lo disponen los artículos 86 de la Constitución Política y 6.1 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es un mecanismo residual y subsidiario que solo procede cuando el peticionario no dispone de otro mecanismo de defensa judicial para lograr la protección a sus derechos fundamentales, salvo que se acredite un supuesto perjuicio irremediable.

Sin embargo, cuando se reclaman derechos de contenido laboral la jurisprudencia constitucional también ha determinado que la acción de tutela se despoja de su carácter subsidiario para convertirse en un mecanismo de defensa principal, en dos hipótesis: **(i)** cuando la persona que reclama la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, es un sujeto de especial protección constitucional, como el caso de las mujeres gestantes y de las madres y sus hijos recién nacidos; y **(ii)** cuando la persona que reclama el pago de una prestación social, ve comprometido su derecho fundamental al mínimo vital y el de su hijo que acaba de nacer, por no contar con otra fuente de ingresos que les asegure una digna subsistencia. (Ver, entre otras, Sentencia T – 395 de 2018).

Así, en el presente asunto se satisface el carácter subsidiario de la acción de tutela dadas las circunstancias de vulnerabilidad a las que se encuentra expuesta la accionante y su hijo que está por nacer, no solo porque puede verse desafiada del sistema de seguridad social en salud, sino porque además se encuentra en un inminente riesgo de afectación a su mínimo vital al ser madre cabeza de hogar.

Este conjunto de circunstancias hace que sea razonable que esta Juez constitucional estudie los argumentos que fundamentan la pretensión de reintegro y justifica la exclusión del deber que se impone a las personas de acudir ante un juez laboral siquiera para decidir de forma transitoria esta pretensión en los términos del artículo 8 del Decreto 2591 de 1991.

3. DELIMITACIÓN DEL CASO Y PLANTEAMIENTO DE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS

A partir de los antecedentes que sirven de fundamento a la presente solicitud de amparo y superado el análisis de procedencia de la acción de tutela, esta Juzgadora constata que la alegada vulneración a los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la salud, a la seguridad social, a la vida en condiciones dignas y a la estabilidad laboral reforzada se circunscribe a que a la accionante le fue notificada la terminación de su contrato de aprendizaje sin consideración a su estado de gestación.

En tales términos, le corresponde a esta Juzgadora determinar si la empresa **101 PERROS S.A.S** tenía conocimiento del estado de embarazo de la accionante previo a la terminación de su contrato de aprendizaje y si en consecuencia desconoció su derecho a la estabilidad laboral reforzada por maternidad.

Para tal efecto, se analizará primeramente el derecho a la estabilidad laboral reforzada por maternidad y lactancia, posteriormente se le dará el enfoque de cara al contrato de aprendizaje, se estudiará el caso concreto y se adoptarán las medidas de reparación necesarias.

3.1 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR MATERNIDAD Y LACTANCIA

El artículo 43 de la Constitución Política establece la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral duramente el embarazo y después del parto a partir de la especial protección y asistencia a las trabajadoras gestantes por parte del Estado.

Dicha protección también se da a través de múltiples instrumentos internacionales que tienen carácter vinculante para nuestro país como son (i) la Declaración Universal de los Derechos Humanos, (ii) el Pacto de Derechos Civiles y Políticos, (iii) el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, (iv) la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, (v) el Convenio 183 de la OIT, entre otros.

Y de forma nacional, el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo establece que:

“ARTÍCULO 236. LICENCIA EN LA ÉPOCA DEL PARTO E INCENTIVOS PARA LA ADECUADA ATENCIÓN Y CUIDADO DEL RECIÉN NACIDO

1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto,

remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia.

(...)”

En el mismo sentido, el artículo 240 del mismo Estatuto impone la carga al empleador de acudir al inspector del trabajo antes de proceder al despido de una mujer durante su periodo de embarazo o de lactancia y finalmente el artículo siguiente dispone que *"no producirá efecto alguno el despido que el empleador comuniqué a la trabajadora en periodo de licencia de maternidad o lactancia"*.

Conforme a dichos instrumentos, la H. Corte Constitucional ha edificado la jurisprudencia frente a la protección de la maternidad y ha reconocido a la mujer en estado de embarazo un trato preferente debido a su condición de sujeto de especial protección, así como velar por la garantía de los derechos de la persona que está por nacer. En Sentencia T – 395 de 2018 se establecieron los presupuestos esenciales para el fuero de maternidad:

- 1.** La existencia de una relación laboral o de prestación de servicios.
- 2.** Y que en vigencia de la citada relación laboral o de prestación, se encuentre en embarazo o dentro de los tres (3) meses siguientes al parto.

Ahora, en la misma jurisprudencia en cita se estableció que el alcance de esta prerrogativa se debe determinar a partir de:

- 1.** El conocimiento del empleador.
- 2.** Y la alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada.

En cuanto al conocimiento por parte del empleador, en Sentencia SU – 070 de 2013 la Corte Constitucional enunció los eventos en los cuales se presenta esta situación a saber *"(i) cuando el embarazo se encuentra en un estado que permite que sea inferido; (ii) cuando se solicitan permisos o incapacidades laborales con ocasión del embarazo; y (iii) cuando el embarazo es de conocimiento público por parte de los compañeros de trabajo"*. A contrario sensu en Sentencia SU 075 de 2018 se determinó que *"cuando se demuestra en el proceso de tutela que el empleador no tiene conocimiento sobre el estado de gravidez, no debe sufragar las cotizaciones requeridas para que la empleada tenga derecho a acceder a la licencia de maternidad. Tampoco debe pagar dicha prestación económica como medida sustitutiva ni está obligado a reintegrar a la trabajadora."*

Finalmente, frente a la *"alternativa laboral"* la referida Sentencia SU – 070 de 2013 precisó que *"la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes, se aplica de manera autónoma a la modalidad del"*

vínculo contractual que exista entre las partes, de ahí que para prodigar la protección constitucional por maternidad sea indistinto que se trate de un contrato laboral a término fijo, indefinido, por obra o labor determinada, o incluso, un contrato de prestación de servicios”.

Sentadas las anteriores consideraciones generales, de cara al desarrollo del caso objeto a estudio, se precisará esta protección en lo que tiene que ver con el contrato de aprendizaje.

3.2 DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAJAZA EN CONTRATO DE APRENDIZAJE

El contrato de aprendizaje está regulado en la Ley 789 de 2020 *“por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo”* y en el Decreto 933 de 2003, y está definido como *“una modalidad especial de vinculación dentro del derecho laboral con tres características básicas a saber (i) desarrollo de la formación teórico-práctica de una persona; (ii) el término de duración de dicha vinculación no puede exceder los 2 años; y (iii) durante la vinculación, el aprendiz recibirá un apoyo de sostenimiento mensual, el cual no constituye salario.*

La H. Corte Constitucional en Sentencia T 395 de 2018 destacó las particularidades que envuelven este tipo de contrato:

“(i) facilitar la formación en las ocupaciones propias de la empresa patrocinadora; (ii) la subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje; (iii) la formación se recibe a título personal; y (iii) el apoyo de sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje”.

Además, durante la fase práctica el aprendiz cuenta con afiliación a riesgos profesionales. En materia de salud, en las etapas lectiva y práctica, el aprendiz es cubierto por el sistema de seguridad social en salud, conforme al régimen de trabajadores independientes y pagado plenamente por la empresa patrocinadora cotizando sobre el 100% del salario mínimo mensual vigente. El apoyo de sostenimiento es de solamente el 50% de un salario mínimo mensual legal vigente durante el periodo lectivo, del 75% durante el práctico y del 100% del salario mínimo cuando la tasa de desempleo en el país sea menor al 10%.

En lo que respecta a la protección de la mujer en estado de gestación, primeramente la H. Corte Constitucional en Sentencia T – 174 de 2011 estableció que *“en razón a los principios de solidaridad, estabilidad laboral reforzada y protección laboral de la mujer en estado de embarazo y de la persona que está por nacer, es viable determinar que aunque el contrato de aprendizaje no tiene la naturaleza de un contrato*

laboral, sí se equipara como modalidad especial dentro del derecho ordinario laboral, en lo concerniente a la protección del fuero por maternidad, como consecuencia del traslado de algunos de los elementos propios de la legislación laboral permitiendo de esta manera: (i) la ampliación de dicha protección; (ii) la activación del fuero por maternidad previsto en el ordenamiento; (iii) el cumplimiento de la finalidad del Estado social de derecho; y (iv) la materialización del deber tanto del Estado como de los particulares, de proteger los derechos fundamentales.

Motivos por los cuales se determinó que "existe plena obligación por parte de la empresa patrocinadora de brindar a la aprendiz en estado de embarazo: **(i)** estabilidad reforzada durante el contrato de aprendizaje y el periodo de protección por fuero de maternidad; **(ii)** el pago de las cotizaciones correspondientes a salud sin importar en qué etapa del contrato de aprendizaje se encuentre; y **(iii)** el pago del correspondiente apoyo de sostenimiento" y que sin importar el tiempo inicialmente pactado como duración del contrato de aprendizaje, la trabajadora vinculada que quede en estado de embarazo durante su desarrollo, goza de su especial protección constitucional de acuerdo con lo establecido en el ordenamiento laboral.

Con todo, si bien el contrato de aprendizaje puede obedecer a fines razonables, como defender la libertad de empresa sin imponer cargas desproporcionadas al empleador, no puede desconocer garantías constitucionales a favor de los sujetos de especial protección constitucional, como lo son las mujeres en estado de gestación, que se encuentren en una faceta de formación laboral.

3.3 CASO CONCRETO – ANÁLISIS DE FONDO

Para abordar la situación fáctica del caso bajo análisis, procede esta Sentenciadora a señalar las circunstancias que se encuentran acreditadas.

1. La accionante se vinculó en la modalidad de aprendiz con la empresa 101 PERROS S.A.S del 07 de febrero de 2020 al 09 de diciembre de 2020 como tecnóloga de gestión del talento humano.
2. El día 09 de diciembre de 2020 a la accionante le fue notificada la terminación del contrato de aprendizaje.
3. Sin embargo, días previos a la terminación de su contrato la accionante tuvo conocimiento de su estado de embarazo.

Ahora, la accionante afirmó en su escrito de tutela que el día 30 de noviembre de 2020 confirmó la sospecha de su estado de embarazo y que el día 08 de diciembre le informó a su empleador sobre la situación.

Adicionalmente manifestó que días antes el SENA también había manifestado a la accionada el estado de embarazo de la actora.

Por su parte 101 PERROS S.A.S precisó que solo hasta la finalización del contrato se tuvo conocimiento del embarazo de la señora María Estefanía, pues lo manifestó a última hora de la jornada.

Lo cierto es que para esta Juez Constitucional está probado que el empleador de la accionante sí estaba al tanto de la situación al momento de dar por terminado el contrato de aprendizaje, al punto que la señora **LUISA FERNANDA MÁRQUEZ** quien era la jefe inmediata de la actora, el día 27 de noviembre de 2020 le comunicó en una llamada telefónica a la señora **CLAUDIA LORENA KLINGER VILLA** en calidad de Instructora de la Regional Sena Caldas, el estado de gestación de **MARÍA ESTEFANÍA**, tal y como fue manifestado por la instructora en la prueba de oficio decretada.

Y es que recuérdese que el conocimiento del empleador del embarazo de la trabajadora no exige mayores formalidades, pues este puede darse *“cuando el embarazo es de conocimiento público por parte de los compañeros de trabajo”*. Y ello es así porque la jefe inmediata de la accionante ya tenía conocimiento de la situación. Es decir, que aun cuando la actora hubiese notificado de forma directa a su empleador sobre su embarazo apenas el día de la finalización de su contrato, previamente ya se tenía noticia de ello.

En efecto la terminación del contrato de aprendizaje se presentó durante el periodo en el que la accionante se encontraba en estado de embarazo, toda vez que este se produjo el 09 de diciembre de 2020, cuando ya había informado a su jefe inmediata sobre su condición de mujer embarazada (27 de noviembre de 2020).

En consecuencia, para esta Juez, la actuación de la empresa 101 PERROS S.A.S es contraria al ordenamiento constitucional y por tanto su aplicación va en contra del precedente jurisprudencial sentado por la H. Corte Constitucional.

Por otro lado, frente al nexo causal entre la terminación del contrato de aprendizaje y el estado de embarazo de la tutelante, el Despacho se apoya en la presunción legal que señala que *“el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente”* (Numeral 2 del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo).

Lo anterior por cuanto la autorización ante el Ministerio del Trabajo para dar por terminado el contrato de aprendizaje, debió solicitarse inmediatamente cuando la jefe inmediata tuvo conocimiento del

embarazo de María Estefanía por cuanto el vencimiento del término del contrato estaba próximo a vencerse.

Todo lo anterior, implica que la empresa **101 PERROS S.A.S** está en la obligación de brindar a la aprendiz en estado de embarazo: (i) estabilidad reforzada durante el contrato de aprendizaje y el periodo de protección por fuero de maternidad; (ii) el pago de las cotizaciones correspondientes a salud sin importar en qué etapa del contrato de aprendizaje se encuentre; y (iii) el pago del correspondiente apoyo de sostenimiento.

3.4 MEDIDAS RESTAURATIVAS

A criterio de esta Judicial, ante la vulneración al derecho a la estabilidad laboral reforzada por maternidad de la señora **MARÍA ESTEFANÍA RODRÍGUEZ** por parte de la empresa **101 PERROS S.A.S** deberá:

1. Renovar el contrato de aprendizaje a la accionante en el cargo que desempeñaba el cual estará vigente hasta el cubrimiento de la licencia de maternidad.
2. Continuar con el pago de las cotizaciones al Sistema de Salud.
3. Y continuar cancelando el apoyo de sostenimiento desde el momento que sea renovado su contrato de aprendizaje.

Sin embargo, no se hará pronunciamiento alguno frente al pago del apoyo dejado de percibir y el pago de la licencia de maternidad, toda vez que ello escapa de la órbita de competencia de esta Sentenciadora y deberá entonces la parte accionante acudir a la Jurisdicción Ordinaria Especialidad Laboral para que se decidan sus pretensiones de fondo. Empero, no puede pasar por alto la accionante que la entidad accionada en ningún momento ha dejado de cancelar los pagos al sistema de seguridad social en salud.

Finalmente se desvincularán del presente trámite al **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA REGIONAL CALDAS** y al **MINISTERIO DEL TRABAJO - DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CALDAS** al no ser las entidades encargadas de dar cumplimiento a las ordenas dadas.

Por lo expuesto, el **JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE MANIZALES**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Constitución,

4. FALLA

PRIMERO: TUTELAR el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la señora **MARÍA ESTEFANÍA MANRIQUE** identificada

con la cédula de ciudadanía No. 1.002.542.073, en contra de la empresa **101 PERROS S.A.S** identificada con Nit Nro. 900.631.024-9 con el fin de lograr la protección a sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la salud, a la seguridad social, a la vida digna, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada; trámite que se surtió con la vinculación del **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA REGIONAL CALDAS** y del **MINISTERIO DEL TRABAJO - DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CALDAS**.

SEGUNDO: En consecuencia, **ORDENAR** a la empresa **101 PERROS S.A.S** que proceda, dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes contados a partir de la notificación de la presente providencia, a renovar el contrato de aprendizaje a la accionante en el cargo que desempeñaba, el cual estará vigente hasta el cubrimiento de la licencia de maternidad.

TERCERO: En consecuencia, **ORDENAR** a la empresa **101 PERROS S.A.S** que continúe con el pago de las cotizaciones al Sistema de Salud y el apoyo de sostenimiento (este último desde el momento que sea renovado su contrato de aprendizaje).

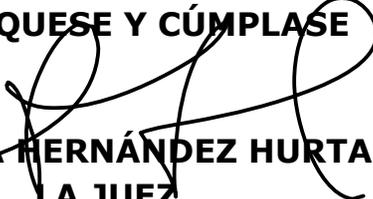
CUARTO: NEGAR por improcedentes las pretensiones referentes al pago del apoyo dejado de percibir y el pago de la licencia de maternidad por lo dicho en la parte considerativa.

QUINTO: DESVINCULAR del presente trámite constitucional al **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA REGIONAL CALDAS** y al **MINISTERIO DEL TRABAJO - DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CALDAS** al no ser las entidades encargadas de dar cumplimiento a las ordenas dadas.

SEXTO: NOTIFICAR esta decisión a las partes por el medio más expedito e informar que la misma podrá ser impugnada dentro de los tres (3) días siguientes.

SÉPTIMO: ENVIAR el expediente a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión, en el evento en que no fuera impugnada la decisión, dentro del término legal.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


ALEXANDRA HERNÁNDEZ HURTADO
LA JUEZ

RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE MANIZALES
Veintiséis (26) de enero de dos mil veintiuno (2021)

OFICIO No.0089/2021-007

SEÑORES

101 PERROS S.A.S

cientounperros@yahoo.es

SEÑORES

**SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA
REGIONAL CALDAS**

servicioalciudadano@sena.edu.co

cklinger@sena.edu.co

SEÑORES

**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CALDAS**

notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co

ajimenezc@mintrabajo.gov.co

dtcaldas@mintrabajo.gov.co

SEÑORA

MARÍA ESTEFANIA RODRIGUEZ MANRIQUE

mariaestefaniar9@gmail.com

Cordial saludo.

Por medio del presente me permito notificarle el contenido de la sentencia de tutela No. 004 del 26 de enero de 2021, para lo cual transcribo la parte resolutive:

"PRIMERO: TUTELAR el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la señora **MARÍA ESTEFANÍA MANRIQUE** identificada con la cédula de ciudadanía No. 1.002.542.073, en contra de la empresa **101 PERROS S.A.S** identificada con Nit Nro. 900.631.024-9 con el fin de lograr la protección a sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la salud, a la seguridad social, a la vida digna, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada; trámite que se surtió con la vinculación del **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA REGIONAL**

CALDAS y del MINISTERIO DEL TRABAJO - DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CALDAS.

SEGUNDO: En consecuencia, **ORDENAR** a la empresa **101 PERROS S.A.S** que proceda, dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes contados a partir de la notificación de la presente providencia, a renovar el contrato de aprendizaje a la accionante en el cargo que desempeñaba el cual estará vigente hasta el cubrimiento de la licencia de maternidad.

TERCERO: En consecuencia, **ORDENAR** a la empresa **101 PERROS S.A.S** que continúe con el pago de las cotizaciones al Sistema de Salud y el apoyo de sostenimiento (esta ultimo desde el momento que sea renovado su contrato de aprendizaje).

CUARTO: **NEGAR** por improcedentes las pretensiones referentes al pago del apoyo dejado de percibir y el pago de la licencia de maternidad por lo dicho en la parte considerativa.

QUINTO: **DESVINCULAR** del presente trámite constitucional al **SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE - SENA REGIONAL CALDAS** y al **MINISTERIO DEL TRABAJO - DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CALDAS** al no ser las entidades encargadas de dar cumplimiento a las ordenas dadas.

SEXTO: **NOTIFICAR** esta decisión a las partes por el medio más expedito e informar que la misma podrá ser impugnada dentro de los tres (3) días siguientes.

SÉPTIMO: **ENVIAR** el expediente a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión, en el evento en que no fuera impugnada la decisión, dentro del término legal // **FDO ALEXANDRA HERNÁNDEZ HURTADO. LA JUEZ"**

Atentamente,

**VANESSA SALAZAR URUEÑA
SECRETARIA**