



Facatativá, doce (12) de mayo de dos mil veinte (2020)

CLASE DE PROCESO:	ACCION DE TUTELA
ACCIONANTE:	INGRID TATIANA AVILA MORENO
ACCIONADO:	SNF SAS
RADICACIÓN No:	252692041003 20200027500

ASUNTO A DECIDIR:

Surtido el trámite que le es propio, procede el Despacho a proferir fallo de primera instancia dentro de la acción de tutela de la referencia.

IDENTIFICACIÓN DE LA ACCIONANTE:

Recurre al trámite de la acción constitucional, la ciudadana INGRID TATIANA AVILA MORENO.

IDENTIFICACIÓN DEL ACCIONADO:

La acción instaurada es contra la empresa productora y comercializadora de flores SNF S.A.S.

**DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES PRESUNTAMENTE VIOLADOS
O AMENAZADOS:**

Considera la accionante, que le fueron vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo, al salario mínimo y a la vida en condiciones de dignidad.

SÍNTESIS DE LOS HECHOS DE LA ACCIÓN CONSTITUCIONAL¹:

Expuso la accionante en términos generales, que se halla vinculada a la empresa accionada a través de un contrato de trabajo y que el día 11 de abril de los corrientes, le fue notificado por parte de la empresa que debía tomar una licencia remunerada comprendida entre el 11 y el 27 de abril de los corrientes.

Que la anterior determinación fue unilateral de la accionada y que no se tuvo en cuenta que se encuentra en estado de embarazo cursando su 5 mes de gestación siendo indispensable recibir la remuneración correspondiente a su vínculo laboral.

Que mediante Circular 27 de 2020 el Ministerio del Trabajo estableció que ningún empleador puede coaccionar a los trabajadores a tomar licencias no remuneradas, en el marco del Estado de Emergencia provocado por el COVID-19.

¹ Folios 1-2.

PETICIÓN DE TUTELA

La accionante solicitó como pretensiones las siguientes:

“De manera respetuosa solicito al señor Juez se sirva decretar medidas cautelares de conformidad con el artículo 7 del Decreto 2591 de 1991 y consecuentemente tutelar mis Derechos Constitucionales Fundamentales invocados y se ordene que la empresa SNF SAS., lo siguiente:

PRIMERO. Se ordene a la empresa a dejar sin efectos la licencia no remunerada, más cuando me encuentre en estado de embarazo.

SEGUNDO. Se me cancelen los días dejados de trabajar y se me permita seguir laborando hasta tanto no haya orden médica o ingrese en estado de licencia de maternidad.”

TRÁMITE PROCESAL Y CONTRADICTORIO

La acción fue radicada el día 27 de abril de 2020, mediante auto de la misma fecha se admitió la demanda y se dispuso el decreto de las pruebas, igualmente se decretó una medida cautelar.

RESPUESTA DE LA ENTIDAD ACCIONADA

Notificada la accionada se pronunció como se señala a continuación.

Dijo la empresa que la accionante falta a la verdad frente a los hechos de la demanda pues no es cierto que se le haya obligado a disfrutar de una licencia no remunerada.

Que dado que se amplió el aislamiento preventivo hasta el 11 de mayo 2020 y se expidió la Resolución 666 de 2020 del Ministerio de salud y protección social en relación con los parámetros de los protocolos de bioseguridad a implementar en las empresas del sector privado para la operación económica en el marco de la emergencia sanitaria los cuales deben ajustarse a la realidad del sistema de gestión de Seguridad Social en el trabajo de cada empresa, se informó a la accionante a través de una conversación telefónica el día sábado 25 abril 2020 que se extenderá provisionalmente el anticipo de sus vacaciones hasta el 30 de abril de 2020.

Lo anterior entre tanto Hola su equipo de seguridad y salud en el trabajo con acompañamiento del médico especialista en medicina ocupacional adapta la normativa referida a la realidad operativa de la empresa acuerdo con el sistema de gestión con el objetivo de garantizar las condiciones de salubridad y seguridad de los trabajadores en la prestación de sus servicios durante la emergencia sanitaria.

hizo saber que el accionante se encuentra vinculada a través de un contrato termino indefinido cuya fecha de inicio fue el 28 de marzo de 2019 cual se encuentra vigente a la fecha, que qué tiene conocimiento de que la accionante se encuentra en estado de gravidez dada la información que ella misma reportó la empresa y La trabajadora no disfruto de licencia no remunerada durante las fechas señaladas en la demanda hecho frente al cual no aportó siquiera prueba sumaria.

Que conforme con lo anterior, no se encuentra en posibilidad de dar cumplimiento a la medida cautelar decretada en tanto en ninguna oportunidad ésta situación fáctica ha ocurrido.

Acredito documental sobre su dicho y señaló que no ha existido vulneración alguna de los derechos de la demandante.

PROBLEMAS JURÍDICOS:

En criterio del despacho, los problemas jurídicos se concretan a determinar *si la empresa accionada vulneró garantías fundamentales de la accionante al haberla obligado presuntamente a disfrutar de una licencia no remunerada desconociendo que se encuentra en estado de embarazo y requiere de los ingresos provenientes de su relación laboral.*

CONSIDERACIONES:

DE LA NATURALEZA Y PROCEDIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA

La acción de tutela fue prevista en el artículo 86 de la Carta Política, como mecanismo directo y expedito para la protección de derechos fundamentales constitucionales, permite a las personas reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, la protección inmediata de los mismos, cuando quiera que resulten amenazados o vulnerados por la acción u omisión de cualquiera autoridad pública o de los particulares, siempre que no se disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que se trate de impedir un daño irremediable, en cuyo evento procede como mecanismo transitorio.

El ejercicio de este dispositivo procesal, así establecido por el constituyente, fue reglamentado mediante el Decreto 2591 de 1991, precisando en su artículo 2º, que los derechos objeto de protección, son aquellos consagrados como fundamentales en la Constitución Política, o los que por su naturaleza permitan su amparo en cada caso concreto.

Entre tanto, el artículo 6º ibídem, señala que la Acción de Tutela no procede en los siguientes casos: (i) Cuando existan otros recursos o medios de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable; (ii) cuando para proteger el derecho se pueda invocar el recurso de hábeas corpus; (iii) cuando se pretenda proteger derechos colectivos, salvo que el interesado solicite la tutela con el fin de impedir un

perjuicio irremediable; (iii) cuando sea evidente que la violación del derecho originó un daño consumado, salvo cuando continúe la acción u omisión violatoria del derecho y; (iv) cuando se trate de actos de carácter general, impersonal y abstracto.

Pues bien, en el caso concreto la demandante solicita la protección de los fundamentales al trabajo, salario mínimo y vida en condiciones de dignidad por lo que procede el juzgado a analizar sobre la procedencia de la acción en relación con el reconocimiento y pago de la licencia o incapacidad por maternidad.

Legitimación por activa

En efecto, la legitimación por activa constituye un presupuesto esencial para la procedencia de la acción de tutela, ya que al juez constitucional le corresponde verificar la titularidad del derecho fundamental que está siendo vulnerado y el medio a través del cual acude al amparo.

La accionante informa ser la persona vulnerada o amenazada en sus derechos fundamentales, quien actúa por sí misma al haber sido obligada presuntamente a disfrutar de una licencia remunerada sin tener en cuenta que se encuentra en estado de embarazo y que requiere de la remuneración que recibe por su trabajo.

Legitimación por pasiva

En el sub iudice, la acción de tutela se dirige contra SNF SAS, empresa productora y comercializadora de flores con la cual la accionante tiene vigente un contrato de trabajo para prestar sus servicios como operaria de cultivo.

Con la contestación de la demanda la accionada acepto ser la empleadora de la accionante y aunque contradijo los hechos de la demanda, afirmó que el vínculo laboral existe de manera que se acredita la legitimación pasiva.

Inmediatez

Por su naturaleza, la acción de tutela debe ser presentada en un término razonable desde la ocurrencia del presunto hecho vulnerador.

En este caso, se señala que a la accionante le fue notificada el 11 de abril hogaño, la decisión unilateral del disfrute de una licencia no remunerada entre el 11 y el 27 de abril de los corrientes, la acción de tutela fue presentada el 27 del mismo mes y año de manera que el término transcurrido entre los hechos y la acción en la jurisdicción constitucional, resulta ser razonable lo que no desvirtúa el carácter urgente e inminente del amparo.

Subsidiariedad

Como mecanismo excepcional, la acción de tutela procede para proteger a las mujeres en estado de gestación que resultan ser el extremo débil en una relación laboral dado el fuero de estabilidad laboral que impone la maternidad

de manera que sobran consideraciones para señalar que la acción resulta procedente máxime cuando las decisiones que lesionan sus garantías fueron presuntamente adoptadas por la empleadora en el marco de la emergencia sanitaria, durante la cual se han expedido normas para la protección del trabajador.

No pasa desapercibido el despacho que la demandante acreditó su estado de gestación y que su empleadora dijo también tener conocimiento de tal situación por lo que el despacho parte de la certeza de este hecho como fundamento del análisis del fuero maternal para ahondar en el análisis de fondo de la acción.

MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL

Derecho al Trabajo en condiciones dignas

El derecho fundamental al trabajo esta instituido en el artículo 25 superior, el cual estableció:

“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

De allí, que el trabajo es acogido como una obligación estatal en su protección, por un lado, creando las instituciones que protejan los miembros del proletariado colombiano y por el otro creando las herramientas jurídicas que blinden los propietarios productores de bienes y servicios.

Es tal la importancia del derecho al trabajo que fue creada una Organización Internacional del Trabajo (O.I.T)² cuyo objetivo es única y exclusivamente fijar las políticas y paradigmas internacionales de trabajo para lo cual emiten recomendaciones y convenios, que son incluidos a la regulación interna a través de la ratificación³ por parte del poder legislativo e introducidos por medio del denominado bloque de constitucionalidad⁴, a efectos de proteger bajo consenso

² <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm> “La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está consagrada a la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, persiguiendo su misión fundadora: la justicia social es esencial para la paz universal y permanente.

Única agencia “tripartita” de la ONU, la OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.

Actualmente, el Programa de trabajo decente de la OIT contribuye a mejorar la situación económica y las condiciones de trabajo que permiten que todos los trabajadores, empleadores y gobiernos participen en el establecimiento de un paz duradera, de la prosperidad y el progreso.”

³ Entre otros han sido ratificados los siguientes convenios el C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985, C162 - Convenio sobre el asbesto, 25 enero 2001, C167 - Convenio sobre seguridad y salud en la construcción, C169 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989, C170 - Convenio sobre los productos químicos, C174 Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores, y C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos,

⁴ Corte Constitucional, Sentencia C-067 de cuatro (4) de febrero de dos mil tres (2003), Magistrado Ponente Dr. Marco Gerardo Monroy Cabra “La Corporación definió entonces el bloque de constitucionalidad como aquella unidad jurídica compuesta “por...normas y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto constitucional, son

tripartita (gobiernos, empleadores y trabajadores), en defensa de la parte más débil de la relación laboral -trabajadores-, o de los medios de producción como soporte de la economía de un Estado.

Además de lo anterior, en reiterada jurisprudencia se ha dispuesto que el derecho fundamental al trabajo implica su ejercicio en condiciones dignas y justas, lo cual se constituye como el motor para el desarrollo integral de la persona y la sociedad, lo que conlleva al goce de otras garantías fundamentales, como lo es disponer de un mínimo vital y participar del sistema de seguridad social en pensiones, en lo que respecta a la nación, es el impulso para el crecimiento de diferentes sectores movidos por la fuerza productiva del hombre, por lo cual el preámbulo de la Carta Política lo cita como un fin constitucional y como pilar en que se funda el estado, de acuerdo al artículo 1º ibídem, como lo señaló la Corte Constitucional en sentencia C – 107 de 2002, que estableció:

“Dentro de la nueva concepción del Estado como Social de Derecho, debe entenderse la consagración constitucional del trabajo no sólo como factor básico de la organización social sino como principio axiológico de la Carta; y además, que constituye la actividad libre y lícita del hombre, que no sólo contribuye a su desarrollo y dignificación personal sino también al progreso de la sociedad, bien que se trate de una actividad independiente o subordinada”.

Ahora bien, en la sentencia T – 541 de 2014, se expuso lo propio al criterio de trabajo en condiciones dignas en lo referente a la existencia o no de un vínculo jurídico, de la siguiente manera:

“Así las cosas, para que adquiriera la connotación adecuada, es menester “su realización en un entorno sin características humillantes o degradantes o que desconozca los principios mínimos fundamentales establecidos por la Constitución, y además que permita su desarrollo en condiciones equitativas para el trabajador”⁵, tornándose imperiosa la observancia del cúmulo de garantías mínimas que, para ello, establece el Estatuto Superior, entre las cuales se destacan las preceptuadas por su artículo 53.

En ese orden de ideas, el hecho de que una persona se encuentre vinculada a determinada entidad por medio de una relación laboral, no descarta, per se, una vulneración a su derecho fundamental al trabajo, pues es copiosa la jurisprudencia de este Tribunal en la que se afirma que no basta el vínculo jurídico, sino que, además, se necesita que la actividad realizada se pueda desarrollar, como ya se mencionó, en condiciones dignas y justas”.

Derecho a la dignidad humana

utilizados como parámetros del control de constitucionalidad de las leyes, por cuanto han sido normativamente integrados a la Constitución, por diversas vías y por mandato de la propia Constitución. Son pues verdaderos principios y reglas de valor constitucional, esto es, son normas situadas en el nivel constitucional, a pesar de que puedan a veces contener mecanismos de reforma diversos al de las normas del articulado constitucional strictu sensu.”

⁵ Sentencia C-107 de 2002, M. P. Clara Inés Vargas Hernández.

Este fundamental, constituye una de las bases del Estado Social de Derecho, en los términos señalados en el artículo 1º de la Constitución Política⁶, y se profundiza con mayor énfasis en las personas de avanzada edad.

La Honorable Corte Constitucional⁷, ha precisado que la configuración jurisprudencial de la dignidad humana como entidad normativa puede sintetizarse a través de dos ejes temáticos: por una parte, **a partir de su objeto concreto de protección y, de otro lado, a partir de su funcionalidad normativa.**

Desde el punto de vista del objeto de protección del enunciado, la Corporación ha identificado a lo largo de la jurisprudencia, tres lineamientos claros y diferenciables, cuales son: (i) La dignidad humana entendida como autonomía o como posibilidad de diseñar un plan vital y de determinarse según sus características (vivir como quiera). (ii) **La dignidad humana entendida como ciertas condiciones materiales concretas de existencia** (vivir bien). y (iii) **la dignidad humana entendida como intangibilidad de los bienes no patrimoniales, integridad física e integridad moral (vivir sin humillaciones).**

Del mismo modo, atendiendo a la perspectiva de la funcionalidad, el Alto Tribunal ha identificado tres lineamientos, a saber: (i) la dignidad humana entendida como principio fundante del ordenamiento jurídico y por tanto del Estado, y en este sentido la dignidad como valor. (ii) La dignidad humana entendida como principio constitucional. y (iii) la dignidad humana entendida como derecho fundamental autónomo.

En cuanto a la naturaleza ius fundamental, la Corte ha señalado que la dignidad humana **se constituye como un derecho autónomo**, dado que cuenta con los siguientes elementos: (i) un titular claramente identificado (las personas naturales); (ii) un objeto de protección más o menos delimitado (autonomía, condiciones de vida, integridad física y moral) y; (iii) un mecanismo judicial para su protección (Acción de Tutela).

En torno al objeto de protección, la Corporación ha reiterado que la dignidad humana, está vinculada con tres ámbitos exclusivos de la persona natural: (i) la autonomía individual (materializada en la posibilidad de elegir un proyecto de vida y de determinarse según esa elección); (ii) unas condiciones de vida cualificadas (referidas a las circunstancias materiales necesarias para desarrollar el proyecto de vida) y (iii) la intangibilidad del cuerpo y del espíritu (entendida como integridad física y espiritual, presupuesto para la realización del proyecto de vida).

Del mínimo vital

El mínimo vital, se trata del acceso básico de condiciones dignas de existencia para el desarrollo del individuo, que depende de su situación particular y es un concepto indeterminado cuya concreción depende de las circunstancias particulares de cada caso, por lo que requiere un análisis caso por caso y

⁶ En cuanto al desarrollo jurisprudencial del enunciado normativo de la dignidad humana puede consultarse, entre otras la sentencia T-815 de 13.

⁷ Sentencia T-881/02

cualitativo. Es concebido en la jurisprudencia constitucional como un derecho fundamental que tiene como característica ser cualitativo, por lo que supone que cada persona viva de acuerdo al estatus adquirido durante su vida. Sin embargo, esto no significa que cualquier variación en los ingresos implique necesariamente una vulneración de este derecho. Por el contrario, existe una carga soportable para cada persona, que es mayor entre mejor haya sido la situación económica particular. Por esto, entre mayor sea el estatus socioeconómico, es más difícil que variaciones económicas afecten el mínimo vital y por ende la vida digna.⁸

En relación con el mínimo vital como consecuencia de la prestación económica por licencia de maternidad, la Corte en sentencia T-408 de 200, dijo lo siguiente:

“Al hablar de mínimo vital se hace referencia a un derecho constitucional innominado que se desprende de una interpretación sistemática del estatuto Superior y que se puede definir, en términos generales, como la garantía de un mínimo de condiciones materiales para una existencia digna, con las condiciones suficientes para desarrollar aquellas facultades de las que puede gozar la persona humana.

“Se trata, entonces, de un concepto amplio y pragmático que debe interpretarse siempre de manera extensiva, más no restrictiva. Su contenido, aunque indeterminado, ha sido delimitado progresivamente por esta Corporación, al circunscribirlo no solo a las necesidades básicas de alimentación y vestuario, sino también a las relativas a salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente.

“(…)

“Finalmente, y tan importante como los desarrollos ya mencionados, es el carácter cualitativo y específico de este derecho, lo que se traduce en que la determinación del mismo obedece a la valoración de las necesidades básicas de los peticionarios involucrados en cada caso, en particular, con base en criterios metodológicos cualitativos y flexibles, más allá de los cuantitativos y rígidos. A partir de esta importante consideración, se introdujo el adjetivo congrua para cualificar el verbo subsistencia y así condicionar el contenido del mínimo vital de las personas, a su nivel de vida acorde con su posición social.

“(…)

De la protección a la mujer gestante

El fuero de maternidad desarrolla el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres gestantes y lactantes y se compone de varias medidas de protección que, aunque diferenciadas, son complementarias y corresponden al propósito de garantizar que no se excluya a las mujeres del mercado laboral en razón del proceso de gestación.

⁸ Sentencia T-244 de 2012

Es así como la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada constituye una presunción legal según la cual, el despido obedece a un trato discriminatorio por motivos o con ocasión del embarazo.

De la Circular 27 de 29 de marzo de 2020

El Ministerio de trabajo en el marco de la emergencia sanitaria provocada por el COVID-19 expidió la circular 027 con fundamento en la sentencia C-930 de 2009 emanada de la Corte Constitucional, que señala:

“Conforme lo anterior, es preciso tener en cuenta:

1. El artículo 25 de la Constitución Política señala que el trabajo “es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado.”

2. Como derechos conexos al trabajo se encuentran conceptos como el “mínimo vital y móvil” y la seguridad social, derechos que están conexos a la vida y salud de los trabajadores y sus familias.

3. En este momento de crisis mundial, la Organización Internacional del Trabajo ha hecho un llamado a proteger los trabajadores, estimular la economía y el empleo y sostener los puestos de trabajo y los ingresos del trabajador, por lo que se hace nuevamente un llamado a los empleadores para que actúen bajo el principio protector y de solidaridad, en virtud de los cuales, prima la parte más débil de la relación laboral.

4. Conforme a lo anterior, no es permitido obligar a los trabajadores a solicitar y acceder a tomar licencias no remuneradas, so pretexto de mantener el empleo, pues dicha práctica, además de ser ilegal, afecta dolorosamente la vida del trabajador y su familia, al no poder contar con ingresos suficientes para atender la crisis.

5. Conforme lo señalado en el artículo 333 de la Constitución Política, la empresa tiene una función social que implica obligaciones, una de ellas, propender por el bienestar de sus trabajadores.

6. Así las cosas, la opción de solicitar una licencia no remunerada debe provenir libre y voluntariamente del trabajador. El empleador determinará la procedencia de concederla o no, de acuerdo con lo señalado en el numeral 4 del artículo 51 del Código Sustantivo de Trabajo.

Este Ministerio informa que desplegará sus funciones de inspección, vigilancia y control a las empresas que presionen o coaccionen a sus trabajadores para la firma de este tipo de licencia, por cuanto va en contravía de los derechos laborales y no cumple con la finalidad de la ley.

Finalmente, se indica que el numeral 2 del artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo indica que los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que indique el Gobierno, tendrán el carácter de autoridades de policía para lo relacionado con la vigilancia y control de las normas laborales y están facultados para imponer las sanciones pecuniarias según la gravedad de la infracción y mientras esta subsista, sin perjuicio de las demás sanciones contempladas en la normatividad vigente.”

DEL ASUNTO EN CONCRETO

Acude la accionante a la jurisdicción con el fin de obtener la protección de sus derechos laborales en tanto encontrándose en estado de embarazo, su empleador de manera unilateral le comunicó que debía acceder a disfrutar de licencia no remunerada por el período comprendido entre el 11 y el 27 de abril de los corrientes.

Valga señalar que con la demanda se solicitó el decreto de una medida cautelar la cual no fue decretada en los términos solicitados dado que la acción fue incoada el 27 de abril, cuando el término de duración de la presunta licencia ya había fenecido, en su lugar se ordenó a la empresa accionada, se abstuviera de persuadir a la accionante para tomar otras licencias no remuneradas.

La empresa demandada por su parte, al descorrer el traslado de la demanda, se opuso a todos los hechos de la acción en tanto señala que lo que realmente ha ocurrido con la accionante es que salió a disfrutar anticipadamente de un período de vacaciones debidamente remunerado con el fin, entre otros, adecuar su sistema de seguridad en el trabajo y de gestión a las nuevas normas expedidas en el marco de la emergencia sanitaria causada por el virus COVID-19, acreditó documental que da cuenta del pago de las aludidas vacaciones.

Dadas las posturas fácticas contrarias, este despacho sostuvo comunicación telefónica con la demandante el día de ayer, al número celular 3202078753, y le indagó por el dicho de su empleador quien indicó grosso modo lo siguiente:

“El 11 de abril tuve un inconveniente con la empresa, ellos me dijeron que tenía que salir a licencia no remunerada desde el 11 hasta el 27 de abril. Acudí a la oficina de trabajo pero estaba cerrado por lo que consulté con el Personero Municipal quien me asesoró interponer esta acción.

Sin embargo, a los tres días después de haberme enviado en licencia, me llamaron de la empresa para decirme que lo que debía era tomar obligatoriamente las vacaciones anticipadas y que me iban a pagar.

Le comenté de la situación al Personero quien me indicó que debía seguir con el trámite de la tutela.

Que en este momento ya se reintegró a las labores ordinarias desde el 2 de mayo de los corrientes y que en efecto le pagaron pero le quedaron debiendo dos días.

Que a varios compañeros de trabajo los han obligado a tomar licencia no remunerada y a otros, períodos de vacaciones lo que no le parece correcto por parte de la empresa”

Conforme con lo anterior, es evidente que si la situación descrita en la demanda realmente ocurrió, ésta se superó pero no por virtud de la interposición de esta acción por lo que no subsiste ninguna agresión a los fundamentales de la accionante y por ende fuerza denegar las pretensiones de la acción.

No pasa desapercibido el despacho, que se hizo saber que la accionante había salido a disfrutar un período anticipado de vacaciones remuneradas lo cual implicaría a primera vista verificar la legalidad de tal actuación del empleador en el marco de la emergencia sanitaria por la que atraviesa el país sin embargo, la misma accionante hizo saber que desde el 2 de mayo de los corrientes se reintegró nuevamente a sus labores y -pese a que señala que le quedaron debiendo 2 días-, lo cierto es que sí recibió la remuneración procedente de su empleador y el vínculo laboral no ha sido terminado de manera que no se avizora trasgresión o amenaza a la garantía del fuero de maternidad.

Lo anterior aunado a que el período de vacaciones culminó el 30 de abril es decir se trataría de un hecho consumado cuya legalidad corresponde analizar al juez laboral si es que la accionante desea acudir a dicha jurisdicción para poner en consideración tal circunstancia.

Así las cosas, sobran consideraciones para señalar que las pretensiones deben denegarse pues no aparece demostrada la vulneración de las garantías invocadas.

No pasa desapercibido el despacho que la accionante hizo saber que en la empresa donde labora, al parecer se han presentado situaciones de coacción para tomar licencias no remunerados con el fin de conservar el empleo tal como se describe en la prohibición de la Circular 27 de marzo de los corrientes de manera que se solicitará a la Dirección Territorial de Cundinamarca del Ministerio de Trabajo, que ejerza sus funciones de inspección, vigilancia y control para verificar los hechos descritos y adoptar las medidas que administrativamente encuentre necesarias para dar cumplimiento a la precitada circular en el marco de la emergencia que nos avoca.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Civil Municipal de Facatativá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

FALLA:

PRIMERO: Denegar la tutela de los derechos fundamentales invocados por Ingrid Tatiana Ávila Moreno conforme a lo anteriormente expuesto.

SEGUNDO: Comunicar por medios electrónicos a las partes la determinación adoptada en este fallo, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Lo anterior en cumplimiento de las políticas de contención y prevención de propagación de COVID-19 que ha generado pandemia mundial según la cual se debe disminuir el contacto persona a persona.

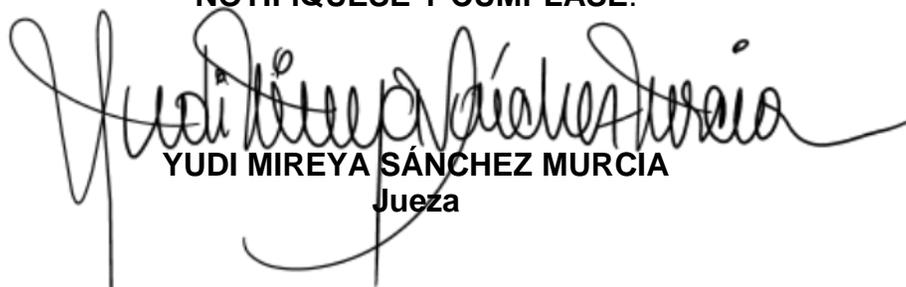
TERCERO: Solicitar a la Dirección Territorial de Cundinamarca del Ministerio de Trabajo, que en los términos de la Circular 27 de 29 de marzo de 2020 emanada del Ministerio del Trabajo, ejerza sus funciones de inspección, vigilancia y control en la empresa SNF SAS, para verificar los hechos descritos en la presente acción y adopte las medidas que administrativamente encuentre necesarias para dar cumplimiento a la precitada circular en el marco de la emergencia que nos avoca. A la comunicación adjúntese copia de esta sentencia.

CUARTO: Contra el presente fallo de tutela procede la impugnación, sin perjuicio de su cumplimiento inmediato, como lo estipula el artículo 31 ídem.

La impugnación, en caso de ser propuesta se recibirá por medios electrónicos a la cuenta jcmpalfac@cendoj.ramajudicial.gov.co toda vez que conforme a los lineamientos del Consejo Superior de la Judicatura, el trabajo presencial no se encuentra habilitado en la sede judicial.

QUINTO: En firme esta sentencia y una vez se levante la suspensión de términos para selección de tutelas, envíese el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, conforme al mandato del artículo 33 del Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



YUDI MIREYA SÁNCHEZ MURCIA
Jueza