JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL

Villavicencio, Seis (06) de octubre de dos mil quince (2015)

Radicación: 500014023001-2015-01013-00
Clase: Tutela de 1ª instancia
Accionante: MARCELA YANIRA MEJIA PEREZ
Accionado: CONSORCIO CERES

1. Antecedentes

La señora **MARCELA YANIRA MEJÌA PEREZ**, acude a la jurisdicción en acción constitucional de tutela presentada el 23 de septiembre de 2015 y la que fuera admitida el 24 de septiembre de 2015, teniendo por objeto, la siguiente:

1.1. Declaración

1. *"a. Me reintegre al cargo que venía ocupando o a uno de semejante jerarquía al que venía desempeñando.*

2. *b. Me afilie a mí y a mi hija al Sistema Integral de Seguridad Social.*

3. *c. Me cancele la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo referente a mi licencia de maternidad a que tengo derecho"*

Lo anterior, teniendo en cuenta los siguientes;

1.2. Hechos:

a. La accionante firmo contrato a término indefinido a comienzos de mayo del año 2014, con el CONSORCIO CERES, en el cargo de auxiliar de pedagogía, para lo cual una vez se suscribió el contrato realizo el tramite pertinente para ser afiliada a la EPS, ARL y PENSIONES.

b. El salario que se fijo fue la suma de $800.000 mil pesos moneda corriente.

c. Cuando ingreso a trabajar no le hicieron exámenes médicos y tampoco se le pregunto si estaba embaraza o no.

d. El día 16 de mayo de 2014, le informo verbalmente al señor TEODULFO BAQUERO (jefe inmediato) que se encontraba en estado de embarazo, reaccionando inmediatamente en su contra por no haberles hecho saber su estado de gravidez.

e. El 17 de mayo de 2014, sale un comunicado proferido por el señor TEODULFO BAQUERO, en el que le hace saber que el Consorcio Ceres contrato una nueva planta de personal y que como resultado de ello el cargo de auxiliar de pedagogía que venía desempeñando fue suprimido y en consecuencia fue despedida sin justa causa, por su condición de embarazada, teniendo conocimiento de que su cargo si subsiste y lo posee otra persona.

f. Manifiesta que no fue vinculada al sistema de seguridad social, y que en reiteradas oportunidades hizo las reclamaciones salariales pertinentes frente a sus superiores.

g. El 17 de octubre de 2014, presento petición por escrito y fue atendida por el señor CRISTIAN TORRES, con el fin de adquirir copia del contrato y la terminación de este, pues nunca atendieron sus demandas en el pago de sus derechos.

h. El sisben asumió los costos del nacimiento de su menor hija el día 09 de noviembre de 2014, y en septiembre de 2015, nuevamente acude al consorcio por sus acreencias y estos le indicaron que acudiera al banco agrario por el dinero el que efectivamente asciende a la suma de $713.728.00.

i. Manifiesta que el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de esta ciudad la asesoro para solicitar vía acción de tutela las reclamaciones pertinentes frente a su reintegro y licencia de maternidad.

j. No fue posible acceder a licencia por parte de EPS, pues nunca fue afiliada y por tanto no cumplió con los periodos mínimos de cotización.

k. Finalmente infiere que su hija no fue reconocida por el padre biológico, por lo mismo no cuenta con su apoyo y sus recursos económicos para sufragar los gastos de manutención, vestuario, vivienda etc., son muy escasos, encontrándose en la actualidad desempleada.

1.3. Derechos considerados como vulnerados

Invoca la protección del mecanismo de tutela por no discriminación por razón de género, igualdad, estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada,

1.4. Tramite de la Instancia

Se admite acción mediante decisión de fecha 24 de septiembre de 2015.

Se recepciona ampliación de tutela a la accionante el día 28 de septiembre de 2015.

Con auto de fecha 28 de septiembre de 2015, se vincula a la alcaldía municipal de Villavicencio.

TRAMITE NOTIFICACIONES:

CONSORCIO CERES, notificado a través de oficio No. 2725 el 25 de septiembre de 2015, y oficio No. 2734 de forma personal por funcionario del Juzgado. (Folio 39 y 44).

ACCIONANTE: MARCELA YANIRA MEJIA, notificación mediante llamada telefónica al abonado celular 3222131151 (folio 38).

VINCULADO ALCALDIA MUNICIPAL, de forma personal a través de funcionario del Juzgado el 29 de septiembre de 2015, mediante oficio No. 2733.

CONTESTACIÓN DE LA ENTIDAD VINCULADA ALCALDIA DE VILLAVICENCIO.

Aduce la entidad a través de la oficina jurídica, que el presente caso se torna improcedente contra el municipio de Villavicencio por cuanto no cumple con lo prescrito en el artículo 5 del Decreto 2591 de 1991; NO existe ninguna actuación de la administración municipal, que ponga en peligro derecho fundamental alguno a la señora MARCELA YANIRA MEJIA PEREZ, por cuanto el CONSORCIO CERES, no hace parte de ninguna entidad vinculada al Municipio de Villavicencio, al parecer es un consorcio compuesto por particulares que vinculan diferentes personas para prestación de servicios de diferentes índoles.

Sírvase proceder a la desvinculación., hay falta de legitimación por pasiva.

N

CONTESTACIÓN DE LA ENTIDAD ACCIONADA CONSORCIO CERES.

Aduce la entidad a través de MARIO ANDRES SANTA CRUZ LEGARDA, que los hechos en que se basa la tutela son disimiles frente a las siguientes declaraciones;

- Se creó vínculo laboral por voluntades, siendo el contrato verbal, con término de duración indefinido.
- El salario pactado fue de $616.000.00
- El consorcio Ceres no tenía conocimiento del estado de embarazo de la accionante en ningún momento.
- El contrato termino dentro del periodo de prueba por criterio propio
- No se indicó la supresión del cargo para la terminación del contrato sino el no haber superado el periodo de prueba.
- El certificado de aportes a seguridad social demuestra los 16 días que se pagaron por seguridad social a la accionante, el cual fue el tiempo que duro en la empresa.

También infiere; que las manifestaciones del actor no conducen a verificar que se presente la vulneración de derechos fundamentales, puesto que desde el inicio del contrato verbal, se pactaron las condiciones, jornada, salario, cargo y duración del contrato, configurándose un contrato a término indefinido, dentro del cual, opera la figura de periodo de prueba, el cual fue la causa de terminación del contrato, no se evidencia que el Consorcio Ceres, sea responsable de la situación de juicio inminente que invoca el funcionario, por consiguiente, se concluye que no existe violación de ningún derecho fundamental, dado que nunca se informó al accionado el estado de embarazo de la accionante.

2. PRUEBAS

En el expediente se encuentran las siguientes pruebas documentales:

1. Certificado de nacido vivo
2. Copia de cedula de ciudadanía
3. Registro civil de la menor
4. Copia del sisben
5. Copia de historia clínica
6. Copia de escrito dirigido al Consorcio Ceres de 17 de octubre de 2014
7. Copia de depósito judicial No. A5682463
8. Copia de autorización del Juzgado Segundo Laboral del Circuito.
9. Plantilla liquidación final (accionado).

3. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

3.1. COMPETENCIA Y OPORTUNIDAD

El Juzgado Primero Civil Municipal de Villavicencio en desarrollo de las facultades conferidas por la Constitución Política de Colombia y el Decreto 1382 de 2000, es competente para resolver la acción de tutela que nos ocupa, atendiendo a la calidad del accionado.

3.2 PROBLEMA JURÍDICO

¿Corresponde al Despacho determinar si el derecho fundamental a la igualdad y estabilidad materna reforzada, de la señora **MARCELA YANIRA MEJÌA PEREZ**, fue vulnerada por parte de las entidades accionadas, encontrándose bajo periodo de prueba y ante la ausencia de conocimiento por parte del empleador del estado de embarazo de la accionante como consta de la declaración bajo juramento que rindiera en ampliación de hechos ante este estrado judicial?

¿Se encuentra la accionante amparada en el presente caso bajo los principios de inmediatez y subsidiariedad, en el entendido que la accionante solicita el pago de la licencia de maternidad dentro del año siguiente al nacimiento de su hijo?

3.3 TESIS PARA RESOLVER EL PROBLEMA

En este asunto, ha de indicarse en primer lugar que se encuentran en el plenario multicitadas incongruencias frente a la relación de hechos del escrito tutelar presentado en el plenario y la ampliación de hechos del pasado 28 de septiembre de 2015, a las 2 y 38 minutos de la tarde, puntualmente frente al desconocimiento del empleador de la gestación que presentara la accionante, siendo por ella misma reconocido que ante el poco tiempo no era posible asumirlo por su apariencia y la certeza de que se encontraba en periodo de prueba, a mas que esta indica contrario a su relato inicial que la causal de terminación del contrato fue ajena a su embarazo.

5 ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO

El 28 de septiembre de 2015, la accionante MARCELA YANIRA MEJIA PEREZ, a través de declaración manifestó puntualmente que;

"En mi caso, lleve la hoja de vida, cumplí con requisitos, y firme el contrato y empecé a laboral, en mayo de 2014 y esa misma se hicieron los documentos relacionados con seguridad social y empecé mis labores, el docente JAVIER era el profesor del que yo era su auxiliar, pasando los días, sucedió que al profesor lo suspenden del cargo y se lo dan a otra persona, yo seguía de auxiliar, pero pasados ocho días mi bebe se enfermó, lo hospitalizaron y envié copia a una de mis jefes inmediato, y le dije que me iba a ausentar porque mi bebe estaba hospitalizado, y transcurrieron más o menos cinco días, una semana, y se tuvo comunicación con la coordinadora y me dijo que no había inconvenientes que tan pronto el niño estuviera mejor regresaba a mis labores.

Me acerco, a la oficina y hablo con ellos, le comente lo del bebe y que no había inconveniente, fui a donde el señor TEUDULFO y me dijo que me habían suspendido del cargo que había otra niña que la iban a pasar para mi cargo y que yo quedaba sin empleado y le comente que estaba embaraza y que necesitaba el empleo, y él me dijo que iban haber unas pasantías que me las iban a dar para seguir laborando.

Pues como nunca me preguntaron, yo no dije que estaba embaraza cuando empecé a trabajar, hace parte de mi vida privada, y no lo vi pertinente, además como le hacen a uno exámenes, pues ahí se iban a dar cuenta que estaba embarazada, pero no me hicieron exámenes, entonces, no supieron.

El día en que regrese de la ausencia por mi hijo en el hospital, hable con el señor TEUDULFO y ahí fue cuando me comunico que estaba sin empleo, porque la otra persona iba a ocupar mi puesto, ***pero no le dijo por una razón específica, él no me dijo que me iba a echar por estar embarazada, sino porque otra persona iba a ocupar el cargo, porque además no sabía que estaba embarazada y ahí fue cuando le dije que yo necesitaba el empleo, porque estaba embarazada y tenía mi bebe delicado de salud.*** (Negrilla y subrayado del Despacho)

PREGUNTADO.- Diga si la razón del despido fue el embarazo, que adujo el empleador? CONTESTO.- ***la verdad, es que él no me dijo que me iba despedir porque se acaba de enterar que estaba embarazada, él me dijo, que estaba despedida, porque ya había otra persona en el cargo.*** (Negrilla y subrayado del Despacho)

PREGUNTADO.- En qué momento se entera el empleador, del embarazo? CONTESTO.- ***AL momento de notificar el despido, fue con un oficio y yo lo firme, que le manifesté que necesitaba el trabajo porque estaba en embarazo.*** (Negrilla y subrayado del Despacho)

PREGUNTADO.- Al momento, de ingresar a laboral en el consorcio, cuanto tiempo de gestación tenia? CONTESTO.- De dos a tres meses de embarazo, ***lógicamente no se notaba.*** (Negrilla del Despacho)

PREGUNTADO:- Al momento de ingresar a laborar y ser desvinculada, estaba en periodo de prueba? CONTESTO.- ***Si estaba en periodo de prueba.****"* (Negrilla del Despacho).

Pues bien de lo manifestado por la accionante líneas atrás surge la certeza para este estrado judicial de la legalidad con la que actuó el accionado, **pues la razón del despido no se debió a la causal de embarazo**, si no a que su periodo de prueba no fue superado con éxito muy seguramente debido a la ausencia del cargo por cuidar a su pequeño enfermo y es aquí donde deberá entrarse a discutir su problemática mediante la JURISDICCION ORDINARIA LABORAL.

Conclusivo surge que debido al desconocimiento del empleador del estado de embarazo no hay cabida a la inseminación de que trata el artículo 239 del C.S.T., y hasta tanto no se discuta la causa real del despido (justificado o no) mucho menos a un posible reintegro.

Pues bien al respecto se hace indispensable traer a colación la jurisprudencia unificada por la Honorable Corte Constitucional regente en la materia; Sentencia **SU 071 DE 2013**, Magistrado Ponente; ALEXEI JULIO ESTRADA:

> *En cuanto al requisito de la comunicación del estado de embarazo por parte de la trabajadora, éste debe ser analizado de manera flexible y, en ningún caso, su aplicación puede convertirse en una barrera para obtener la protección laboral reforzada derivada del estado de embarazo, pues se trata de un asunto probatorio de difícil superación. Sin embargo, la notificación o conocimiento del empleador* ***sí es relevante para determinar la procedencia de la indemnización contenida en el artículo 239 del C.S.T.*** (Negrilla propia del Despacho).
>
> *(...)*

Acerca del asunto del conocimiento la Sala considera que, dado que la actora aduce que en el mismo momento en que su supervisora le informó telefónicamente sobre la finalización de su contrato de trabajo por obra o labor ella le comunicó que "tenía sospecha de que estaba en embarazo"[1], no puede entenderse que haya existido un conocimiento por parte de la empleadora y que esta haya sido la causa de la terminación de su contrato.

En este mismo sentido la empresa Serviola S.A. advirtió en la contestación de la acción de tutela que "la accionante nunca notificó de manera alguna su supuesto estado de embarazo, situación que sólo se viene a conocer con la presente acción de tutela"[2]. De igual manera, en el oficio OPTB-324 de 2012 la sociedad comercial demandada afirmó en cuanto al tema lo siguiente: "En vigencia de su contrato de trabajo, así como al momento de su finalización, la accionante nunca notificó de manera alguna su estado de embarazo. Es decir que Serviola S.A. no finalizó el contrato de la demandante por su estado de embarazo pues no tenía conocimiento del mismo, razón por la cual no tenía la obligación de acudir al Ministerio de la Protección Social, para obtener autorización para su desvinculación."[3]

Además, La Sala insiste en que la inconsistencia entre el dicho de la Sra. Johann Andrea de haberse desempeñado como promotora hasta el 15 de mayo de 2009 y el Acta de liquidación de prestaciones sociales[4] y la Certificación laboral[5] que consta en el expediente en las cuales consta que la relación laboral terminó el día 14 de mayo de 2009, no puede inferirse tampoco un conocimiento por parte del

[1] Ibíd.
[2] Cuaderno 2. Folio 52,
[3] Cuaderno principal folios del 54 al 176. Cartas de despido expedidas en el mes de mayo de 2009 trabajadores contratadas por Serviola S.A.
[4] Folio 22 del cuaderno principal.
[5] Folio 8 del cuaderno principal.

empleador.

35.- Como se dijo, en este caso particular no se aportaron pruebas que permitan determinar si el empleador conocía acerca del estado de embarazo, por consiguiente, la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, que opera como sanción para el empleador que conociendo del embarazo de la trabajadora elude pedir la autorización a la autoridad del trabajo para despedir, no procede.

Ahora, tema superado, ha de analizarse que si bien el empleador desconocía el estado de embarazo y esta se encontraba en periodo de prueba, el que deberá estudiarse en sede ordinaria y no por mecanismo constitucional, lo cierto es que la accionante es sujeto de especial protección debido al fuero reforzado de maternidad y bajo este entendido la sentencia de unificación **SU 070 de 2013**, estudio concienzudamente aspectos de sin igual relevancia, y para el caso concreto tenemos;

5.3.2 Alcance de la protección reforzada a la maternidad y la lactancia en el ámbito del trabajo

46. Para efectos de claridad en la consulta de los criterios, se listarán a continuación las reglas jurisprudenciales resultantes del análisis precedente:

- Procede la protección reforzada derivada de la maternidad, luego la adopción de medidas protectoras en caso de cesación de la alternativa laboral, cuando se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: ***a)*** *la existencia de una relación laboral o de prestación y,* ***b)*** *que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha*

relación laboral o de prestación. De igual manera el alcance de la protección se determinará según la modalidad de contrato y según si el empleador (o contratista) conocía o no del estado de embarazo de la empleada al momento de la desvinculación.

En este orden las hipótesis resultantes son:

1. Hipótesis fácticas de la alternativa laboral de una mujer embarazada, desarrollada mediante ***CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO****.*

1.1. Cuando el empleador ***conoce*** *en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la empleada y la despide* ***sin la previa calificación de la justa causa*** *por parte del inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero 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[48].*

1.2 Cuando el empleador NO conoce en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la empleada: en este evento surgen a la vez dos situaciones:

1.2.1 Cuando el empleador adujo justa causa (y ***NO*** *conoce el estado de gestación de la empleada): En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa causa (si se presenta) se debe ventilar ante el juez ordinario laboral. El fundamento de esta protección es el principio de solidaridad y la consecuente protección objetiva constitucional de las mujeres embarazadas.*

*1.2.2 Cuando el empleador **NO** adujo justa causa (y **NO** conoce el estado de gestación de la empleada): En este caso la protección consistiría mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y el reintegro sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Bajo esta hipótesis, se ordenará el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, los cuales serán compensados con las indemnizaciones recibidas por concepto de despido sin justa causa.*

Es de aquí que surge la resolución del segundo problema jurídico, pues ha de indicarse que la señora MARCELA YANIRA MEJIA PEREZ, dio a luz a su menor hija el 09 de noviembre de 2014, es así como para el momento de presentación de la acción, goza de facultad para realizar la solicitud de licencia de maternidad, pues aún se encuentra bajo la vigencia del año que otorga la Ley para su reclamación.

Es así como este estrado judicial busca la protección del menor de edad, y que fuera el directo benefactor del reconocimiento de la misma. De allí que, en el caso concreto, se impone la necesidad de tomar medidas urgentes para asegurar que la peticionaria y su hijo puedan tener acceso a los medios económicos necesarios para asegurar una subsistencia digna. En esta medida, dada la urgencia y gravedad de la situación que se produciría de seguir la desprotección de la peticionaria, la presente acción de tutela resulta impostergable y por lo tanto cumple con los principios de **SUBSIDIARIEDAD E INMEDIATEZ**, frente al tema puntual.

"Para finalizar, la Corte señala, en primer lugar, siguiendo las consideraciones de la presente sentencia, que tratándose de la protección constitucional reforzada a la mujer embarazada en

el ámbito laboral, las reglas de procedencia de la acción de tutela, son las generales que han sido definidas en reiterada jurisprudencia. La Corte insiste en este punto, en que la acción de tutela deberá interponerse dentro de un plazo razonable.

En segundo lugar, es preciso señalar que el juez de tutela deberá valorar, en cada caso concreto, los supuestos que rodean el despido de la trabajadora, para determinar si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral. Así, por ejemplo, deberá darse un trato diferenciado si se trata de cargos de temporada o de empresas pequeñas, respecto de cargos permanentes dentro de grandes compañías o cuando la vacante dejada por la trabajadora despedida, fue suplida con otro trabajador[6].

En tercer lugar, la Corte reitera que deberá entenderse que las reglas derivadas de la protección constitucional reforzada a la mujer embarazada y lactante que han sido definidas en estas consideraciones, se extienden por el término del periodo de gestación y la licencia de maternidad, es decir, los tres meses posteriores al parto.

Por último, la exigencia de la vulneración del mínimo vital de la madre y su hijo(a), es necesaria únicamente en la hipótesis en que se discuta la protección mediante la acción de tutela. Así las cosas, procede la acción de tutela para la protección reforzada a la maternidad en el ámbito del trabajo, siempre que el despido,

[6] Así por ejemplo, en sentencia T-082 de 2012, la Corte Constitucional valoró las circunstancias que rodeaban los casos estudiados y la imposibilidad fáctica en la que se encontraban los empleadores de procurar el reintegro de las mujeres embarazadas. Por esta razón no ordenó el reintegro de las peticionarias y reconoció solamente la protección mínima consistente en el reconocimiento de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social en Salud para garantizarles el pago de la licencia de maternidad y la indemnización del artículo 239 del CST.

la terminación o no renovación del contrato, amenace el mínimo vital de la madre o del niño que acaba de nacer[7].

Y es que ha de ordenarse al empleador CONSORCIO CERES tal como lo manifestó la Corte, el reconocimiento de la licencia de maternidad, por cuanto sería irrisorio ordenar la cotización a seguridad social cuando el menor ya ha nacido y seria inoficiosa esta medidas, más cuando si bien deberá discutirse en sede ordinaria la causa del despido justificado, lo cierto es que de las declaraciones de la accionada se infiere que el contrato fue de manera verbal indefinido y el código sustantivo del trabajo artículos 77 a 80, es reiterativo en establecer que los requisitos para pactar válidamente el periodo de prueba, consisten en que: *(i)* debe cumplir con la solemnidad de **pactarse por escrito para acreditar su existencia**" (negrilla del Despacho)

Así pues aplicando la regla de la Corte para el caso tenemos que dar aplicación al numeral; *1.2.1 Cuando el empleador adujo justa causa (y **NO** conoce el estado de gestación de la empleada): En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa causa (si se presenta) se debe ventilar ante el juez ordinario laboral. El fundamento de esta protección es el principio de solidaridad y la consecuente protección objetiva constitucional de las mujeres embarazadas.*

6. DE LAS VINCULACIONES EN EL TRAMITE DE TUTELA

[7] En este sentido en la sentencia T-550 de 2006, que reitera lo establecido en la sentencia T-426 de 1998, esta Corporación señaló que "la jurisprudencia ha admitido que la terminación unilateral sin justa causa del contrato de trabajo con una mujer en período de gestación origina la violación de derechos fundamentales cuya protección es factible, en ciertas circunstancias, mediante la acción de tutela. En efecto, sobre el particular expresó que aunque la regla general es la improcedencia de la acción de tutela para obtener el reintegro al cargo por ineficacia del despido, tal regla tiene una excepción que se presenta en el caso del despido de la mujer que está en estado de embarazo, circunstancia en la cual la acción de tutela es procedente como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, cuando se busca proteger el mínimo vital de la futura madre o del recién nacido".

Se sustenta que frente a la entidad de salud de la accionante, como quiera que no se tuvo conocimiento de la misma desde el inicio de la tutela, pero más relevante aun, desde los hechos de la demanda fue suficientemente claro que ante un eventual reconocimiento como es del caso de la licencia de maternidad a la señora MARCELA YANIRA MEJIA PEREZ, esta debía asumirla exclusivamente el empleador CONSORCIO CERES, pues no fue cotizado al sistema de salud sino 15 días de trabajo (s periodo de prueba), una eventual nulidad estaría en detrimento del principio de eficacia de la tutela.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Primero Civil Municipal de Villavicencio, en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO.- AMPARAR exclusivamente frente a las consideraciones expuestas en la tutela, los derechos fundamentales de la señora **MARCELA YANIRA MEJIA PEREZ**.

SEGUNDO.- **ORDENAR** al **CONSORCIO CERES**, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo reconozca, a la ciudadana **MARCELA YANIRA MEJIA PEREZ** el pago de la licencia de maternidad, bajo el salario pactado entre las partes.

TERCERO.- Si este fallo no fuere impugnado dentro del término legal, envíese lo actuado para ante la Corte Constitucional para su eventual revisión.

COPIESE, NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

MAGDA YANETH MARTINEZ QUINTERO
JUEZA