

Señor Juez

PENAL MUNICIPAL DE BOGOTA D.C (Reparto)

Ciudad

Referencia: **ACCION DE TUTELA** promovida por **KERLY JOHANNA PRIETO CHIRIVI** contra la **EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTA ESP**

PARTES

KERLY JOHANNA PRIETO CHIRIVI, mayor de edad, vecina de esta ciudad e identificada como aparece al pie de mi firma, presento **ACCIÓN DE TUTELA** en contra de **EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTA ESP -EAAB ESP-**, Empresa Industrial y Comercial del Estado del orden Distrital, Representada Legalmente por su Gerente General, Señora **CRISTINA ARANGO OLAYA** o por quien haga sus veces al momento de la notificación del auto admisorio de la presente acción, con el fin de que se tutelen los siguientes:

DERECHOS FUNDAMENTALES

1. **PROTECCIÓN A LA MUJER COMO GESTORA DE VIDA EN PERIODO DE LACTANCIA**
2. **PROTECCION A LOS DERECHOS DE LOS NIÑOS**
3. **PROTECCION A LA FAMILIA**
4. **PROTECCION DEL MÍNIMO VITAL**
5. **DERECHO FUNDAMENTAL AL DEBIDO PROCESO**
6. **DERECHO FUNDAMENTAL AL TRABAJO**
7. **DERECHO FUNDAMENTAL A LA IGUALDAD**
8. **DERECHO FUNDAMENTAL A LA SEGURIDAD SOCIAL**
9. **DERECHO FUNDAMENTAL A LA SALUD**
10. **DERECHO FUNDAMENTAL A LA DIGNIDAD**

Con base en lo anterior, me permito elevar respetuosamente ante su Despacho las siguientes:

PETICIONES

1. Ordenar a la accionada **EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTA ESP -EAAB ESP**, GARANTIZA MI ESTABILIDAD LABORAL EN PERIODO DE LACTANCIA, tal como lo señaló la Honorable Corte Constitucional en Sentencia T-030/2018:

“DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA-Protección constitucional especial

Del artículo 13 de la Constitución, que consagra el principio de igualdad, se deduce que está prohibida cualquier forma de discriminación en la esfera laboral de la mujer embarazada o en etapa de lactancia. Así pues, el fundamento constitucional de la protección de la madre gestante y después del parto se encuentra en los artículos 13, 43 y 53 Superiores“.

2. Ordenar a la accionada **EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTA ESP -EAAB ESP** NO INCURRIR EN DISCRIMINACION en mi contra por razón de mi condición de madre lactante y se garantice el cumplimiento del artículo 43 Constitucional y la normatividad consagrada en instrumentos internacionales así:

“i) La Declaración Universal sobre los Derechos Humanos, establece que la maternidad y la lactancia tienen derecho a cuidados y asistencia especial.

ii) El Pacto de Derechos Civiles y Políticos, que dispone que los Estados parte tienen el deber de garantizar la protección efectiva contra cualquier clase de discriminación por motivos de sexo.

iii) El Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, señala que se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo determinado.

iv) La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer: determina que los Estados tienen la obligación de evitar el despido por motivo de embarazo, además de prestar protección especial a la mujer gestante.

v) El Convenio 183 de la OIT, atribuye a los Estados, el deber de lograr la igualdad real de la mujer trabajadora “atendiendo su estado de discriminación, por el hecho de la maternidad”.

vi) El Protocolo Facultativo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, establece que el derecho a la seguridad social de las mujeres en estado de embarazo cubre la licencia remunerada antes y después del parto.

vii) El Convenio número tres de la OIT-señala que “en todas las empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la mujer:

a) no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto;

b) tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas;

c) recibirá, durante todo el período en que permanezca ausente en virtud de los apartados a) y b), prestaciones suficientes para su manutención y las del hijo en buenas condiciones de higiene...”.

viii) La Recomendación 191 de la OIT,^[26] desarrolla las condiciones mínimas que se deben implementar en la legislación de los Estados frente al reconocimiento de la licencia de maternidad y los **permisos laborales durante el período de lactancia**”.

3. Ordenar a la accionada **EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTA ESP -EAAB ESP** efectuar en forma INMEDIATA mi REINTEGRO al cargo desempeñado con el reconocimiento y pago de salarios, prestaciones sociales, cotizaciones a la seguridad social por el tiempo en que me he encontrado desvinculada, atendiendo a que mi desvinculación se produjo encontrándome en condición de madre lactante.
4. Ordenar a la accionada que acate, garantice y cumpla las decisiones de la Corte Constitucional y normatividad contenida en instrumentos internacionales en relación con la protección del derecho a la maternidad, lactancia y la estabilidad reforzada por condiciones de salud.
5. Adicional me gustaría agregar que desde el 02 de enero de 2013 me encuentro vinculada a la **EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTA con un contrato fijo, teniendo en cuenta que existieron concursos para ingresar a cargos indefinido asumí presentar dichos**

concursos, sin embargo el 21 de octubre de 2019 mi padre fallece por ende no me encontraba en la capacidad emocional para presentar dichos concursos que se realizaron 15 días después sin tener en cuenta mi estado emocional y psicológico.

6. *También se vulnero mi derecho como trabajador de la EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTA E.S.P y afiliado a SINTRAEMSDS – SUBDIRECTIVA BOGOTA y beneficiario de las Convenciones Colectivas de Trabajo suscritas entre éstas, a efectos de obtener el reconocimiento y pago del **QUINQUENIO, LA INDEMNIZACION MORATORIA O LA INDEXACION Y LA INDEMNIZACION DE PERJUICIOS, así como las COSTAS PROCESALES.***

Las anteriores peticiones tienen como fundamento la siguiente relación de:

HECHOS

A. VINCULACION A LA ACCIONADA MEDIANTE CONTRATOS DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO:

1. *Me vinculé con la accionada **EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTA ESP -EAAB ESP** a partir del día 4 de Diciembre de 2015 mediante contrato de trabajo a término indefinido.*
2. *A partir de dicha fecha laboré en forma continua e ininterrumpida al servicio de la accionada ejerciendo la labor de **TECNOLOGO ADMINISTRATIVO** en la **DIVISION ATENCION AL CLIENTE ZONA 5.***
3. *Aún persisten las razones que dieron origen a mi vinculación con la accionada, esto es, la prestación del servicio de **TECNOLOGO ADMINISTRATIVO** de la accionada.*
4. *El día 15 de enero de 2021 la accionada **EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTA ESP -EAAB ESP** dio por terminado mi contrato de trabajo a término fijo.*

5. *Al momento de la terminación del contrato de trabajo, me encontraba y me encuentro en la condición de MADRE EN PERIODO DE LACTANCIA. Luego las razones por las cuales fui retirada de mi puesto de trabajo, obedecieron a un acto de discriminación por parte de la EAAB ESP, pues se tiene que en periodo de lactancia constitucionalmente debía garantizarse por parte de la accionada, mi estabilidad laboral.*
6. *Es así como para el día 27 de agosto de 2020, nació mi menor hijo ALAN MATEO NUVAN PRIETO, por lo cual me fue concedida la licencia de maternidad por el periodo comprendido entre el 28 de agosto a 30 de diciembre de 2020.*
7. *Sin embargo, al momento de la terminación de mi contrato de trabajo, me encontraba en periodo de LACTANCIA, respecto del cual la Honorable Corte Constitucional ha garantizado la estabilidad laboral. Es así como en Sentencia T-030/2018:*

“DERECHO FUNDAMENTAL A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y DURANTE EL PERIODO DE LACTANCIA-Protección constitucional especial

Del artículo 13 de la Constitución, que consagra el principio de igualdad, se deduce que está prohibida cualquier forma de discriminación en la esfera laboral de la mujer embarazada o en etapa de lactancia. Así pues, el fundamento constitucional de la protección de la madre gestante y después del parto se encuentra en los artículos 13, 43 y 53 Superiores “.

7. *Conforme al Artículo 43 de la Constitución Política de Colombia, contempla:*

“ARTICULO 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada.

El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.”

8. Por su parte, el Artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo establece que El empleador NO PODRA DESPEDIR A NINGUNA TRABAJADORES POR MOTIVO DE EMBARAZO O LACTANCIA:

*“Código Sustantivo del Trabajo
Artículo 239. Prohibición de despido*

1. *Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa.*

2. *Se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de los tres meses posteriores al parto.*

3. *Las trabajadoras que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.*

4. *En el caso de la mujer trabajadora que por alguna razón excepcional no disfrute de la semana preparto obligatoria, y/o de algunas de las diecisiete (17) semanas de descanso, tendrá derecho al pago de las semanas que no gozó de licencia. En caso de parto múltiple tendrá el derecho al pago de dos (2) semanas adicionales y, en caso de que el hijo sea prematuro, al pago de la diferencia de tiempo entre la fecha del alumbramiento y el nacimiento a término “.*

9. *La accionada EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTA ESP -EAAB ESP NO SOLICITO AUTORIZACION AL MINISTERIO DE TRABAJO, PREVIO A MI DESPIDO.*

10. *Mi condición de madre en periodo de LACTANCIA, me somete a un estado de vulnerabilidad e indefensión en la cual se requiere mi estabilidad laboral, pero sobre todo la atención médica del sistema de seguridad social integral en salud, dado que no me encuentro laborando, se torna en indispensable poder retornar a mi puesto de trabajo, máxime cuando en mi caso no di lugar a la terminación del vínculo laboral por el contrario la desvinculación obedeció a la decisión de unilateral de la accionada, como un acto de discriminación, encontrándome en periodo de LACTANCIA.*

11. *En la actualidad NINGUNA EMPRESA O ENTIDAD me va a emplear por condición de MADRE EN PERIODO DE LACTANCIA, pues motivado además*

por la emergencia sanitaria que actualmente enfrenta la Ciudad de Bogotá, mi condición se agrava por encontrarme en PERIODO DE LACTANCIA, lo cual impedirá cualquier vinculación.

12. *Me encuentro en estado de total indefensión, pues encontrándome sin empleo, resulta imposible suministrar todo lo necesario y requerido, así como el mínimo vital y móvil de mi núcleo familiar.*
13. *Mi situación familiar económica es crítica, pues no tenemos de donde derivar nuestro diario sustento, es por ello que requiero la protección tutelar de mis derechos, pues mi estado de MADRE LACTANTE, demanda sobre todo mi protección a la salud, a efectos poder acceder a las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de ello.*
14. *Debo además manifestar que en la actualidad no cuento con ningún medio judicial diferente a la presente acción, a fin de conjurar la vulneración de mis derechos fundamentales en la medida en que la acción ordinaria, no conllevaría la decisión inmediata de protección de los derechos de mi hijo y el mío propio.*
15. *El empleador **EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTA ESP -EAAB ESP** conocía mi condición de madre lactante al momento de la terminación unilateral de mi contrato de trabajo.*
16. *A la accionada le correspondía el deber de acudir previamente al MINISTERIO DE TRABAJO con el fin de obtener AUTORIZACION para mi despido, toda vez que aun encontrándome vinculada mediante contrato de trabajo a término fijo, aún subsisten las circunstancias y causas que dieron origen a mi vinculación laboral.*
17. *Frente a la desvinculación en periodo de maternidad o lactancia de trabajadoras vinculadas mediante contrato de trabajo a término fijo, indicó la Honorable Corte Constitucional (T-030/2018):*

“a) Cuando el empleador conoce en desarrollo de la alternativa laboral el estado de gestación de la trabajadora, se establecen las siguientes alternativas de resolución:

*“2.1.1 Si la desvincula 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 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.**”*

2.1.2 Si la desvincula 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.”

18. En la sentencia aludida, señaló la Corte Constitucional: “En la sentencia T-350 de 2016, la Corte dispuso que las **mujeres en embarazo o en lactancia** que desarrollen sus labores bajo la modalidad de prestación de servicios, no pueden ser despedidas tras el argumento que el plazo llegó a su fin, toda vez que el empleador debe demostrar que no subsiste el objeto para el cual se suscribió el contrato, y que las causas que originaron la contratación desaparecieron: “En todo caso, la Sala considera que en el evento en que el objeto de la prestación de servicios no desaparezca, debe entenderse que la madre gestante o en periodo de lactancia tiene derecho al pago de honorarios desde el momento mismo de la renovación de contratos, o la firma de otros distintos que encubren la continuidad en el desarrollo del mismo.”

19. En relación con la procedencia del mecanismo constitucional de la ACCION DE TUTELA se tiene que mediante sentencia SU 075/2018, se indicó:

“ACCION DE TUTELA Y REQUISITO DE SUBSIDIARIEDAD-Flexibilidad en caso de sujetos de especial protección constitucional

*Cuando el amparo es promovido por personas que requieren especial protección constitucional, como niños, niñas y adolescentes, mujeres en estado de gestación **o de lactancia**, personas cabeza de familia, en situación de discapacidad, de la tercera edad o población desplazada, entre otros, el examen de procedencia de la tutela se hace menos estricto, a través de criterios de análisis más amplios, pero no menos rigurosos “. (Subrayé).*

20. Conforme a los pronunciamientos de la Honorable Corte Constitucional, como MADRE LACTANTE soy titular del derecho fundamental a la estabilidad reforzada (SU 075/2018):

“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 “.
(Subrayé).

21. *Adicional me gustaría agregar que desde el 02 de enero de 2013 me encuentro vinculada a la **EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTA con un contrato fijo, teniendo en cuenta que existieron concursos para ingresar a cargos indefinido asumí presentar dichos concursos, sin embargo el 21 de octubre de 2019 mi padre fallece por ende no me encontraba en la capacidad emocional para presentar dichos concursos que se realizaron 15 días después sin tener en cuenta mi estado emocional y psicológico.***
22. *También se vulnero mi derecho como trabajador de la **EMPRESA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO DE BOGOTA E.S.P y afiliado a SINTRAEMSDS – SUBDIRECTIVA BOGOTA y beneficiario de las Convenciones Colectivas de Trabajo suscritas entre éstas, a efectos de obtener el reconocimiento y pago del QUINQUENIO, LA INDEMNIZACION MORATORIA O LA INDEXACION Y LA INDEMNIZACION DE PERJUICIOS, así como las COSTAS PROCESALES.***

B. DESARROLLO DE LA PROTECCION A LA MATERNIDAD Y EL PERIODO DE LACTANCIA POR PARTE DE LA CORTE CONSTITUCIONAL:

1. *La jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido prolija en relación con la protección al derecho a la maternidad, en periodo de lactancia y el fuero de estabilidad que rodea a la mujer gestante o lactante sin discriminación alguna¹,*

¹ Corte Constitucional/Sentencia T-1040/2006 “(...) Es claro que, en el presente caso, se encuentran demostrados los requisitos exigidos por la jurisprudencia constitucional para la procedencia de la acción de tutela con la finalidad de amparar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, y los que se derivan de éste, verbi gratia, el trabajo y mínimo vital de la madre y del nasciturus. Debe hacerse énfasis en que la conducta de los empleadores al desvincular laboralmente a mujeres protegidas por el fuero de maternidad, conduce a que de facto, las mismas se encuentren en estado de indefensión, en razón a la protección especial que requiere la mujer en estas circunstancias, pues no se olvide que al quedar sin empleo y requerir del salario para su subsistencia y la de su menor hijo, les genera indudablemente dificultades inmediatas que ponen a la mujer gestante en estado de desprotección frente a su antiguo empleador (...)”.

no sólo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral sino, por su condición de MUJER.

2. *Mi PERIODO DE LACTANCIA ha dado lugar a lo que la Corte Constitucional ha denominado FUERO DE ESTABILIDAD, en la medida en que debe primar la protección no sólo de la madre sino del MENOR². Para lo cual se ha indicado que “(...) Esta especial protección por parte del Estado, ha sido entendida por el intérprete constitucional como una estabilidad laboral reforzada que le permite a la trabajadora “permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, inclusive, en contra de la propia voluntad de su empleador (...)”. (Corte Constitucional/Sentencia T-371/2009).*
3. *Actualmente, la acción constitucional es el único medio idóneo y eficaz del que dispongo a fin de conjurar la vulneración de mis derechos fundamentales, habida cuenta que mi núcleo familiar está siendo afectado por la decisión de la accionada de desvincularme encontrándome en PERIODO DE LACTANCIA; la Corte Constitucional al respecto ha reivindicado la procedencia de la acción de tutela.³*
4. *La afectación del mínimo vital de mi núcleo familiar se evidencia en el hecho de que actualmente ante mi PERIODO DE LACTANCIA, se demanda la necesidad de continuar percibiendo los ingresos que siempre devengué.*

² Corte Constitucional/Sentencia T-371/2009 “(...)Uno de los principios constitucionales que debe orientar las relaciones laborales es la estabilidad en el empleo (Art. 53 C. P.), entendido como una garantía institucional que debe gobernar en nuestro Estado Social de Derecho y que tiene por finalidad garantizar la primacía de los derechos inalienables de la persona, mandato que adquiere una importancia mayor cuando se trata de mujeres en estado de embarazo y después del parto, en tanto no brindar una protección oportuna y eficaz es constitutivo de un acto discriminatorio que resulta insostenible a la luz de la igualdad real (Arts. 13 y 43 C. P.).”

Corte Constitucional/Sentencia T-105/2011“(…) Con fundamento en los referentes normativos anteriores, la protección del embarazo cobra especial relevancia y efectividad y, necesariamente, por los derechos fundamentales en custodia, implica una estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de gravidez, que a su vez conlleva “la prohibición de ser despedida por razón del mismo”, al ser un criterio discriminatorio que atenta contra el artículo 13 de la Carta y deviene en afectación de los derechos de quien está por nacer, y de la familia (art. 42 Const.).

³Corte Constitucional/Sentencia T-371/2009 “(...) Empero, un escenario procesal distinto surge cuando la protección recae sobre un derecho como la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo o durante el período de lactancia, que para esta corporación tiene el estatus de fundamental, pues el mecanismo constitucional arriba indicado se constituye en idóneo y eficaz para causar su protección, máxime cuando está involucrado el mínimo vital o se trata de una situación que para la mujer es insostenible y amerita la adopción de medidas urgentes del juez constitucional”.

Corte Constitucional/Sentencia T-394/2010 “(...) Para hacer efectiva la protección del fuero de maternidad deben concurrir unos requisitos fácticos, los cuales siempre han de ser examinados a la luz de cada caso en concreto. Corresponde al juez constitucional constatar que: (i) el despido tuvo lugar durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (ii) el empleador conocía o debía conocer de la existencia del estado de gravidez de la trabajadora; (iii) el despido fue por razón o motivo del embarazo; (iv) no medió autorización del inspector del trabajo, tratándose de trabajadora oficial o privada, o no se presentó resolución motivada del jefe del organismo si es empleada pública y; (v) con el despido se amenaza el mínimo vital de la actora y de quien está por nacer.”

5. La protección constitucional, incluso opera frente a contratos de prestación de servicios, habida cuenta la afectación del mínimo vital, así lo ha ratificado el alto Tribunal de lo Constitucional en la SENTENCIA MARCO DE UNIFICACION SU-070-2013 M.P. Dr. ALEXEI JULIO ESTRADA.⁴
6. En dicha providencia se indicó:

“FUNDAMENTOS NORMATIVOS DE LA PROTECCION LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA O EN LACTANCIA/PROTECCION LABORAL REFORZADA DE MUJER TRABAJADORA EMBARAZADA O EN LACTANCIA-Fuerza vinculante con instrumentos internacionales

La protección a la mujer durante el embarazo y la lactancia tiene múltiples fundamentos en nuestro ordenamiento constitucional. En primer lugar, el artículo 43 contiene un deber específico estatal en este sentido cuando señala que la mujer “durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”. Este enunciado constitucional implica a su vez dos obligaciones: la especial protección estatal de la mujer embarazada y lactante, sin distinción, y un deber prestacional también a cargo del Estado: otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada. En el mismo sentido, el Estado colombiano se ha obligado internacionalmente a garantizar los derechos de las mujeres durante el periodo de gestación y lactancia. Existe una obligación general y objetiva de protección a la mujer embarazada y lactante a cargo del Estado. Es decir, se trata de una protección no sólo de aquellas mujeres que se encuentran en el marco de una relación laboral sino, en general, de todas las mujeres. El segundo fundamento constitucional es la protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito del trabajo,

⁴Corte Constitucional/Sentencia T-394/2010

“(…)Esta Sala considera que al no existir autorización del inspector del trabajo ni estar demostrada una razón objetiva que justificara el despido, la peticionaria podía continuar ejerciendo las actividades para las cuales fue contratada, puesto que en el contrato de prestación de servicios consta que Famimedica S. A., es una institución prestadora del servicio de salud, IPS, que requiere ejecutar esta clase de labores periódicamente. Tratándose del planteamiento de la demandante, en cuanto a si el tipo de contrato suscrito entre ella y Famimedica S. A. es de naturaleza laboral y no de prestación de servicios, debe indicarse que ésta es una controversia de carácter legal, que debe dilucidarse en la jurisdicción ordinaria, la cual de acuerdo al ordenamiento jurídico es la vía procesal adecuada para debatir la posible existencia de una relación laboral. Por lo expuesto anteriormente, se concluye que el amparo solicitado por la peticionaria es procedente, puesto que (i) la terminación del contrato se produjo durante la época del embarazo; (ii) el estado de gravidez era conocido por la parte demandada; (iii) no medió autorización del inspector del trabajo y; (iv) la terminación del contrato en esas circunstancias, constituye una amenaza para el mínimo vital de la actora y del menor”.

habitualmente conocida como fuero de maternidad. El fin de la protección en este caso es impedir la discriminación constituida por el despido, la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia. Un tercer fundamento de la protección especial de la mujer en estado de gravidez deriva de los preceptos constitucionales que califican a la vida como un valor fundante del ordenamiento constitucional, especialmente el Preámbulo y los artículos 11 y 44 de la Carta Política. La vida, como se ha señalado en reiterada jurisprudencia de esta Corporación, es un bien jurídico de máxima relevancia. Por ello la mujer en estado de embarazo es también protegida en forma preferencial por el ordenamiento como gestadora de la vida que es. Ahora bien, la protección reforzada de la mujer embarazada, estaría incompleta si no abarcara también la protección de la maternidad, es decir, la protección a la mujer que ya ha culminado el período de gestación y ha dado a luz. En esa medida, dicho mandato guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia. En efecto, de esa manera se pretende que la mujer pueda brindar la necesaria atención a sus hijos, sin que por ello sea objeto de discriminaciones en otros campos de la vida social, como el trabajo, buscando entre otros, “garantizar el buen cuidado y la alimentación de los recién nacidos”.

7. *Es así como a partir de esta sentencia marco de protección a la maternidad, se desliga completamente la tutela a este estado de la relación laboral que exista, pues aún en contratos de prestación de servicios y contratos de periodo fijo debe respetarse no solo el estado de gestación sino además la incapacidad que sobreviene por este hecho y la garantía de estabilidad laboral en PERIODO DE LACTANCIA.*

C. LOS INSTRUMENTOS INTERNACIONALES QUE RECONOCEN LA PROTECCION DEL DERECHO A LA MATERNIDAD Y PERIODO DE LACTANCIA:

1. *Es amplia la protección de los derechos fundamentales derivados de la condición materna que se encuentran plasmados en instrumentos internacionales.*
2. *La Declaración Universal de derechos Humanos, en el artículo 25, señala que “la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales”.*

3. *Por su parte, el artículo 10.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales, aprobado por Colombia por la Ley 74 de 1968, establece que “se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto.”*
4. *Igualmente, el artículo 11 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, expedida en Nueva York, el 18 de diciembre de 1979, por la Asamblea General de la ONU, y aprobada por la ley 51 de 1981, establece que es obligación de los Estados adoptar “todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo” a fin de asegurarle, en condiciones de igualdad con los hombres, “el derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano”.*
5. *Por su parte, el Convenio 111 de la OIT prohíbe la discriminación en materia de empleo y ocupación, entre otros motivos por el de sexo. Pero es más; desde principios de siglo, la OIT promulgó regulaciones específicas para amparar a la mujer embarazada y en periodo de lactancia. Así, el Convenio No. 3, que entró en vigor el 13 de junio de 1921 y fue aprobado por Colombia por la Ley 129 de 1931”.*
6. *La Constitución Política en el artículo 43 reconoce a favor de la mujer en estado de gravidez una especial protección cuando establece que “durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”.*
7. *La norma a la que se acaba de hacer referencia tiene su origen en la Declaración Universal de Derechos Humanos, que consagra para la maternidad y la infancia, cuidados y asistencias especiales (art. 25 num. 2º).*
8. *Esta normatividad fue posteriormente desarrollada en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 10 num. 2º), al disponer para los Estados Partes el deber de “conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto”, además de la concesión de licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social dentro de ese lapso.*

9. *En la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, se establecieron compromisos de adopción de medidas de protección hacia la mujer embarazada, como el aseguramiento efectivo del derecho a trabajar, la prohibición de despido por razón de su estado y la implementación de la licencia de maternidad, sin que implique pérdida del empleo, ni efectos contra la antigüedad y los beneficios sociales (art. 11 num. 2º, literales a y b).*
10. *Estos instrumentos conforman el “fuero especial de maternidad”, para lo cual me permito citar la sentencia T-095 de febrero 7 de 2008, M. P. Humberto Antonio Sierra Porto, que indicó:*

“... distintos instrumentos internacionales de protección de derechos humanos a la luz de los cuales ha de fijarse el sentido y alcance de los derechos constitucionales fundamentales – como lo ordena el artículo 93 superior – reconocen la condición especial de la maternidad y le otorgan un amplio margen de protección a las mujeres en estado de gravidez del mismo modo que a la población recién nacida. Ese es el caso, por ejemplo, de lo establecido en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Una de las consecuencias de esta protección con fundamento en los tratados internacionales ha sido que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales exige con regularidad a los Estados miembros aportar información acerca de grupos de mujeres que no disfruten de esta protección.

Adicionalmente, la protección a la maternidad ha sido fijada en el Protocolo Facultativo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, ‘Protocolo de San Salvador. Con fundamento en dicho Protocolo, la licencia otorgada a la mujer antes y luego del parto se entiende como una de las prestaciones incluida en el derecho constitucional fundamental a la seguridad social. Así las cosas, la protección prevista en el artículo 43 constitucional y la normatividad vigente se ven complementadas y reforzadas por la disposición contenida en el mencionado Protocolo extendiendo la protección derivada de la licencia de maternidad tanto al tiempo antes del parto como al lapso que transcurre con posterioridad al mismo.

En este lugar vale la pena resaltar cómo la protección ofrecida a la mujer en estado de embarazo antes y después del parto se encamina también a proteger

los derechos de la niñez. En la Convención Internacional sobre los Derechos del [de la] Niño (a) se ordena a los Estados Partes adoptar medidas adecuadas para garantizar la atención sanitaria prenatal y posnatal en beneficio de las madres gestantes.”

MEDIDA PROVISIONAL

En atención a que en la actualidad me encuentro despedida de mi puesto de trabajo, solicito respetuosamente al Despacho imponer como medida provisional el amparo de nuestros derechos fundamentales, esto es el de mi hijo y el mío propio en periodo de lactancia a ser reintegrada a mi puesto de trabajo a fin de no hacer más nugatoria y difícil nuestra situación familiar, por el transcurso del trámite de la presente acción; en la medida en que debo continuar cancelando la seguridad social, la alimentación, vivienda, vestuario.

MECANISMO TRANSITORIO PARA EVITAR UN PERJUICIO IRREMEDIABLE

*De acuerdo con el Artículo 8 del Decreto 2591 de 1991, solicito respetuosamente se considere la presentación de esta acción constitucional como **MECANISMO TRANSITORIO PARA EVITAR UN PERJUICIO IRREMEDIABLE**, toda vez, que me encuentro despedida de mi puesto de trabajo y los ingresos que proveen la manutención de mi núcleo familiar, se derivaban además de mi fuerza laboral, los cuales contribuirían a otorgar un nivel de vida en condiciones dignas y justas.*

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. Constitución Política de Colombia, Preámbulo, Artículos 1º, 2º, 13º, 25º, 39º, 53, 55, 83.
2. Decreto 2591 de 1991.
3. Decreto 1382 de 2000.
4. La Declaración Universal de los Derechos Humanos.
5. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
6. Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
7. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

8. *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador).*
9. *Demás normas pertinentes y concordantes.*

PRUEBAS

DOCUMENTALES:

1. *Copia informal de certificación laboral 2021*
2. *Copia informal de registro civil de nacimiento*
3. *Copia informal de la incapacidad*
4. *Copia certificaciones contratos para concursos*
5. *Soportes ausentismo por luto PADRE*
6. *Copia Cedula Ciudadanía*

JURAMENTO

Bajo la gravedad del juramento, manifiesto que no he presentado en ningún otro despacho judicial demanda similar a la presente y por los mismos hechos.

ANEXOS

1. *Los enunciados en el acápite de pruebas documentales.*
2. *Copia de la Tutela para el traslado a la accionada.*

COMPETENCIA

Por la naturaleza del asunto y domicilio principal, es su Despacho el competente para conocer de la presente acción constitucional, en los términos del Decreto 1382 de 2000.

NOTIFICACIONES

La accionada recibirá notificaciones en la siguiente dirección: Avenida Calle 24 No. 37-15 en Bogotá y correos electrónicos carangoo@acueducto.com.co ; notificaciones.electronicas@acueducto.com.co

La accionante recibirá notificaciones en la TV 37 No. 20-12 TO 6 APTO 101 Ciudad Verde, Soacha Cundinamarca Teléfono 3003305642 y correo electrónico kerlyprieto@hotmail.com

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Kerly Prieto', with a large, stylized flourish at the end.

KERLY JOHANNA PRIETO CHIRIV
C.C No. 1.012.328.139 de Bogotá