

T-312-14

Sentencia T-312/14

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

PROTECCION LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA Y EN PERIODO DE LACTANCIA-Unificación de jurisprudencia en sentencia SU070/13

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA-Es aplicable a todas las trabajadoras sin importar la relación laboral que se tenga o la modalidad del contrato

CONOCIMIENTO DEL EMBARAZO POR PARTE DEL EMPLEADOR-No es requisito para la protección de la mujer embarazada sino para determinar el grado de protección

DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL, AL MINIMO VITAL Y AL FUERO DE MATERNIDAD-Orden a empresa reconocer y cancelar todo lo correspondiente a la licencia de maternidad a que tiene derecho la accionante

Referencia: expediente T-4209033

Acción de tutela instaurada por Karem Lorena Vanegas Rodríguez contra Projekta Ltda. Ingenieros Consultores

Procedencia: Juzgado Treinta Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá

Magistrado Ponente:

NILSON PINILLA PINILLA

Bogotá, D. C., veintinueve (29) de mayo de dos mil catorce (2014)

La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Nilson Pinilla Pinilla, Jorge Ignacio Pretelt Chaljub y Alberto Rojas Ríos, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales ha proferido la siguiente

## SENTENCIA

En la revisión del fallo único de instancia proferido por el Juzgado Treinta Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, dentro de la acción de tutela instaurada por Kareem Lorena Vanegas Rodríguez contra Projekta Ltda. Ingenieros Consultores, en adelante Projekta.

El asunto llegó a esta Corte por remisión que hizo dicho despacho, en virtud de lo indicado por el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991; la Sala Primera de Selección de la Corte lo eligió para revisión, por auto de enero 30 de 2014.

## I. ANTECEDENTES

### A. Hechos y narración contenida en la demanda

1. La accionante manifestó que desde julio 28 de 2012 se encontraba vinculada con la empresa Projekta Ltda. Ingenieros Consultores como aforadora[1], mediante contrato de prestación de servicios, que fue prorrogado en febrero 7 de 2013, indicando que en esa fecha ella se enteró de que tenía un mes de embarazo.

2. Señaló que en agosto 18 de 2013, el empleador le informó que debía realizar un turno en la noche, por lo que la accionante le comunicó que no se encontraba bien de salud, debido a “que contaba con seis meses de gestación”.

3. Añadió que desde que informó su estado de embarazo, la empresa no ha vuelto a requerir sus servicios, por lo que ha insistido para que se resuelva su situación laboral, encontrando respuesta negativa, por lo cual acudió a la Defensoría del Pueblo en octubre 18 de 2013 y pidió apoyo por hallarse en estado de gravidez, mientras la entidad ahora demandada sigue sin responder sus solicitudes.

4. Así mismo, señaló que desde octubre 1° de 2013, el empleador está en mora en el pago de los aportes al sistema general de seguridad social en salud, y por esta razón Salud Total

EPS le ha negado los servicios correspondientes.

5. Por ello, pidió ordenar a la empresa accionada la reintegre y pague la licencia de maternidad, al igual que los salarios, prestaciones y aportes dejados de cubrir.

#### B. Documentos relevantes cuya copia obra en el expediente

1. Cédula de ciudadanía 1.031.123.444 de Bogotá, correspondiente a Karem Lorena Vanegas Rodríguez (f. 7 cd. inicial).

2. Contrato de prestación de servicios suscrito entre la actora y Projekta, para la toma de información de campo, como insumo del programa de monitoreo, seguimiento y planeación del tránsito y transporte en Bogotá (f. 8 ib.).

3. Solicitud de la Defensoría del Pueblo sobre el estado laboral de la actora (fs. 10 y 11 ib.).

4. Prueba de embarazo con resultado positivo, de agosto 9 de 2013 (f. 12 ib.).

#### C. Actuación procesal

Mediante auto de octubre 30 de 2013, el Juzgado Treinta Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá admitió la demanda y comunicó esa decisión al representante legal de Projekta; así mismo, decidió vincular a la Administradora de Riesgos Laborales La Equidad Seguros de Vida O. C. y a la EPS Salud Total, para que dentro de un término de dos días ejercieran el derecho de defensa, de conformidad con lo establecido en el artículo 16 del Decreto 2591 de 1991.

#### D. Respuesta de Projekta

En escrito de noviembre 5 de 2013, el apoderado de la empresa accionada solicitó declarar improcedente esta acción, anotando que en febrero 7 de 2013, cuando se suscribió nuevo contrato de prestación de servicios, la empresa no conocía el estado de embarazo de la actora, hecho que nunca fue informado “ni verbalmente, ni por escrito, sin haber aportado ninguna prueba de gravidez”.

Así mismo, manifestó que la accionante se comunicó con la empresa en agosto 18 de 2013

para preguntar si había programación de aforo después de agosto 22 de 2013, respondiéndosele que había algunos turnos para aforar en horas de la noche y el fin de semana, manifestando la accionante que era madre cabeza de familia y tenía dos hijos a los que no podía dejar solos en ese horario, por lo cual no podía aceptar los turnos ofrecidos, sin que en ningún momento hubiese informado que adicionalmente a lo aducido estuviese en embarazo.

Indicó que en octubre 19 de 2013, transcurridos 56 días de haber prestado el último servicio de aforo, la señora Karem Lorena Vanegas Rodríguez se presentó en las instalaciones de la empresa para informar personalmente que se encontraba embarazada y que necesitaba una carta de despido de la empresa.

Concluyó la empresa accionada que en ningún momento terminó unilateralmente el contrato de prestación de servicios, pues fue la accionante quien, de manera voluntaria, dejó de prestarlos desde agosto 22 de 2013.

#### E. Respuesta de Salud Total EPS

En noviembre 6 de 2013, el administrador suplente de Salud Total EPS, manifestó que en ningún momento ha negado servicios de salud a la accionante, a quien, por el contrario, ha prestado la integralidad de los servicios y atenciones de salud ordenadas por los médicos tratantes adscritos a la entidad, en la medida en que la afiliación esté vigente.

Indicó que en octubre de 2013, la cooperativa de trabajo asociado Cornabis reportó “el cierre del contrato laboral”, encontrándose por tanto la accionante suspendida de la entidad por no contar con afiliación vigente, sin que hasta el momento se hubiese afiliado como cotizante dependiente, según fuere su caso.

Por todo lo anterior, solicita que se declare improcedente la acción de tutela, pues al no existir afiliación de la demandante Karem Lorena Vanegas Rodríguez a la EPS, tampoco hay obligación de ésta respecto del cubrimiento de ningún tipo de servicio del Plan Obligatorio de Salud, POS.

#### F. Respuesta del Ministerio de Trabajo

En escrito de noviembre 6 de 2013, un asesor de la oficina jurídica del Ministerio de Trabajo

pidió declarar improcedente la acción, por falta de legitimación por pasiva, toda vez que la entidad no es ni fue empleador de la accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre las partes, y por lo mismo, no existen obligaciones recíprocas de índole laboral, “lo que da lugar a que haya ausencia, por parte de este Ministerio... de vulneración o amenaza alguna de los derechos fundamentales de la accionante” (f. 131 ib.).

#### G. Respuesta de la Equidad Seguros de Vida O. C.

En noviembre 7 de 2013, la gerente de la referida empresa refirió que la actora registró afiliación desde julio 23 de 2013 hasta septiembre 1° del mismo año, por el empleador Cooperativa de Trabajo Asociado Cornabis C.T.A.. Igualmente, manifestó que la empresa Projekta no está afiliada a esa entidad.

#### H. Sentencia única de instancia

Mediante fallo de noviembre 14 de 2013, el Juzgado Treinta Penal Municipal con Función de Control de Garantías negó el amparo de los derechos reclamados por la señora Karem Lorena Vanegas Rodríguez, anotando que fue la actora quien voluntariamente quien dio por terminado el contrato de prestación de servicios, al negarse a realizar los turnos programados en la noche, no volviendo a programar nueva fecha para tal efecto. Igualmente argumentó que la prueba de embarazo no fue presentada ante el empleador para dar el respectivo aviso.

Así mismo, anotó que el contrato de prestación suscrito entre la actora y Projekta tenía un término condicionado a la existencia y duración del contrato principal suscrito entre dicha compañía y la Secretaría de Movilidad, advirtiendo que la duración del mismo se estableció en 7 meses a partir de la aprobación de la garantía, de manera que el término del contrato principal estaba definido y, por ende, el contrato secundario se hallaba supeditado a dicho término.

Finalmente, consideró que las pretensiones frente a diferencias contractuales surgidas como consecuencia del contrato de prestación de servicios, suscrito entre la señora Karem Lorena Vanegas Rodríguez y la empresa accionada, competen a la jurisdicción ordinaria laboral, existiendo mecanismos judiciales efectivos e idóneos para dirimir este tipo de

controversias.

## II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

### Primera. Competencia

Esta corporación es competente para examinar la determinación referida, en Sala de Revisión, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y 241 (numeral 9°) de la Constitución y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

### Segunda. El asunto objeto de análisis

De acuerdo con la situación planteada, previo análisis sobre la protección reforzada a la mujer embarazada, definirá la Corte si al terminar Projekta el contrato de prestación de servicios que tenía con la señora Karem Lorena Vanegas Rodríguez, le vulneró sus derechos fundamentales al trabajo con estabilidad reforzada y fuero de maternidad, la seguridad social y el mínimo vital, en protección de la gestante y de su hijo.

### Tercera. Protección reforzada a la mujer embarazada.

3.1. Al existir variedad de enfoques sobre el amparo reforzado que debe brindarse a las trabajadoras gestantes y al bebé, la Sala Plena de la Corte Constitucional procuró unificar la jurisprudencia y precisar las reglas y medidas de protección.

Así, en el fallo SU-070 de febrero 13 de 2013, con ponencia del Magistrado Alexei Julio Estrada, además de desarrollar lo determinado en los artículos 13 y 43 de la carta política, particularmente sobre la erradicación de la discriminación y la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, que ha dado lugar a actuaciones afirmativas, se ocupó de diversas eventualidades en las que debe llegar, y de qué manera, la especial asistencia y protección a la mujer y al bebé, durante el embarazo y después del parto.

Ello dimanó además de preceptiva internacional, de prevaeciente aplicación en Colombia, como la Declaración Universal de Derechos Humanos (art. 25); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 10.2); la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (art. 12.2); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (art. 26); la Convención Americana sobre Derechos Humanos

(arts. 1° y 24), y los Convenios 111 y 183 de la OIT, entre otros, en torno al deber general y objetivo de protección a la embarazada y lactante, primeramente a cargo del Estado[2].

3.2. En dicho fallo de unificación fueron analizadas las diferentes situaciones y circunstancias en las que, acatando la Constitución y la referida preceptiva internacional, se ha protegido el fuero de maternidad, observando algunos casos en los cuales los medios de defensa resultaron insuficientes, tratándose de proteger “en general a todas las mujeres”, con la finalidad específica de “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”.

Así, el amparo no radica solo en la remuneración a la mujer embarazada, sino que “busca asegurarle su derecho efectivo a trabajar, que es un derecho inalienable de todo ser humano”, reafirmando que “no es entonces suficiente que los Estados protejan los ingresos laborales de estas mujeres, sino que es necesario que además les asegure efectivamente la posibilidad de trabajar”.

De tal manera, surgió la necesidad de determinar unas reglas para fijar el alcance de la protección, como objeto de la unificación, a partir de dos especificidades, “la modalidad de la contratación y el conocimiento o no del empleador del estado de gestación”, con unas precisiones determinadas brevemente frente a cada una de ellas.

3.3. Sobre el conocimiento del embarazo por parte del empleador[3], se precisó que “no es requisito para establecer si existe o no protección, sino para determinar el grado de protección”, indicando así que “el conocimiento del embarazo por parte del empleador da lugar a una protección integral y completa, pues se asume que el despido se basó en el embarazo y por ende un factor de discriminación en razón del sexo” (no está en negrilla en el original, como tampoco en los textos anteriores ni subsiguientes).

Por otra parte, la falta de conocimiento “dará lugar a una protección más débil, basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido”.

Determinó también que el conocimiento por el empleador del estado de la trabajadora, no

exige formalidades, ya que puede ser asumido directamente, por hecho notorio o por información de un tercero.

3.4. Según la alternativa laboral, se determinó i) “asumir que las modalidades de contratación por medio de empresas de cooperativas de trabajo asociado o servicios temporales implican en principio la existencia de una relación laboral sin causales específicas de terminación entre la empleada embarazada y estas empresas”, y ii) que “cuando en algunos contratos con fecha o condición específica de terminación (por ejemplo los laborales a término fijo o los de obra o los de prestación de servicios), la necesidad del servicio o de la obra pendiente de realizar o del objeto del contrato, desaparece en momentos en que la empleada o contratista ha quedado en embarazo y es posible que la falta de renovación del contrato se dio por razón del embarazo”.

Lo anterior ha permitido que la Corte Constitucional reafirme medidas de protección, las cuales giran en torno a dos alternativas: i) que se reconozcan las prestaciones de seguridad social en salud, hasta el momento en que la mujer adquiera el derecho al reclamo de la prestación económica de la licencia de maternidad; y ii) se ordene el reintegro de la mujer embarazada o la renovación de su contrato, a menos que se pruebe la imposibilidad de tal reintegro o renovación.

La Sala Plena, en esa sentencia SU-070 de 2013, concluyó que “la modalidad de contratación no hace nugatoria la protección, sino remite al estudio de la pertinencia o alcance de una u otra medida de protección”.

3.5. También se indicó que la protección coherente con el sentido del fuero de maternidad, consiste en garantizar a la mujer su derecho a laborar, independientemente de la relación de trabajo bajo la cual se encuentre. Advirtió nuevamente que “para despedir a una mujer en esas circunstancias el empleador debe demostrar que media una justa causa y ha de adjuntar, de igual modo, el permiso de la autoridad administrativa competente. Esto no puede significar cosa distinta a la obligación de tomar medidas para mantener la alternativa laboral”.

Además, la estabilidad laboral reforzada de las embarazadas se extiende también a las vinculadas a término fijo o por ejecución de obra, primando la realidad sobre las formas y sobre los textos contrarios a la verdadera relación, todo en acatamiento de los tratados

internacionales antes referidos y de lo ordenado en los artículos 53 y 43 de la carta, específico este último en imponer la especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo y después del parto.

En el ámbito legal, cabe recordar que el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo es contundente al advertir:

“1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del periodo del embarazo dentro de los tres meses posteriores al parto y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

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

4. En el caso de la mujer trabajadora además, tendrá derecho al pago de las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que hace referencia la presente ley, si no ha disfrutado de su licencia por maternidad; 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.”

3.6. Muy sólida y efectiva es entonces esa protección a toda mujer en gestación o lactancia, y consecuentemente al bebé, sin que puedan dejarse de lado los contratos nominalmente civiles de prestación de servicios, como también se lee en el reseñado fallo de unificación (no está en negrilla en el texto original):

“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 siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación.”

3.7. Volviendo a observar lo atinente a si i) había una relación a término fijo, y ii) sabía del embarazo al momento de la desvinculación el empleador, o el presunto contratante, o el representante legal si se trata en uno u otro caso de persona jurídica, o algún dependiente del área de personal u otra concerniente, por información de la embarazada o de cualquier tercero, o reporte de un ente de salud, o por notoriedad, podría suceder que:

3.7.1. La desvinculación se produjo antes del vencimiento del contrato y no medió autorización de la autoridad competente, por lo cual ha de aplicarse la protección derivada del fuero de maternidad, consistente en la ineficacia del despido y el subsiguiente reintegro, junto con el cubrimiento de los derechos dejados de percibir. Ello en cuanto la sentencia SU-070 de febrero 13 de 2013 reafirma el “supuesto de protección contra la discriminación” y la aplicación de “la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST”.

3.7.2. Si la desvinculación acaece vencido el término del contrato y se alega como causa la terminación del plazo pactado, el contratante ha debido acudir antes del vencimiento “ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral”, con esta disyuntiva:

i) Si acude y la autoridad determina que subsisten las causas del contrato, “deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y los tres meses posteriores”; si determina que no subsisten las causas, “se podrá dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad”.

ii) Si no se acude ante el inspector del trabajo, se reconocerán “las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la renovación solo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen”.

3.7.3. Como precaución, la citada SU-070 de 2013 recuerda que “para evitar que los empleadores desconozcan la regla de acudir al inspector de trabajo”, habrá indemnización “con pago de los 60 días previsto en el artículo 239 del C.S.T.”.

Cuarta. Análisis del caso concreto

4.1. Acorde con la reseña fáctica planteada, la señora Karem Lorena Vanegas le atribuye a la empresa Projekta Ltda. Ingenieros Consultores, a la cual estaba vinculada por un contrato de prestación de servicios, la vulneración de sus derechos al mínimo vital, trabajo, seguridad social, estabilidad laboral reforzada y fuero de maternidad, establecidos en protección de la gestante y del niño que está por nacer, al terminar tal relación no obstante su estado de embarazo.

Se encuentra acreditado en el expediente que, en febrero 7 de 2013, se prorrogó el contrato de prestación de servicios, fecha en la cual, según indicó la demandante, ella se enteró de su estado de embarazo, que informó en agosto 18 de 2013 de manera verbal a la empresa demandada, por conducto que no especifica. Sin embargo, en agosto 22[4] siguiente, la empresa dio por terminado el contrato, argumentando la finalización del contrato principal con el Distrito Capital, que tenía por objeto realizar la toma de información de campo, como insumo del programa de monitoreo, seguimiento y planeación del tránsito y transporte en Bogotá, el cual en efecto terminó en agosto 28 de 2013.

4.2. El Juzgado de primera instancia, en sentencia no recurrida, negó el amparo al considerar que no se cumplían los requisitos jurisprudenciales para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada, ya que la prueba de embarazo no fue presentada ante el empleador para dar el respectivo aviso; así mismo, señaló que la actora voluntariamente fue quien dio por terminado el contrato de prestación de servicios, al negarse a asumir los turnos nocturnos y no volver a programar nueva fecha al efecto.

4.3. Esta Sala no comparte tal decisión, ahora revisada, pues, como se advirtió en la sentencia SU-070 de 2013, ampliamente citada en precedencia, la estabilidad laboral de la mujer embarazada se debe proteger independientemente de la naturaleza del contrato y sin importar si el empleador tenía conocimiento del estado de gravidez o no, lo cual únicamente incide en determinar la clase de protección que se debe otorgar.

La estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante conlleva, de acuerdo con lo estatuido en los artículos 239 y 240 del C.S.T., que no puede ser despedida por motivo o con ocasión del embarazo, que se presume como causa, necesitándose la previa autorización del inspector del trabajo o de quien haga sus veces, requisito que evidentemente no cumplió la empresa.

4.4. Con todo, como se estableció en la sentencia SU-070 de 2013, si se presenta la situación fáctica en la que el contratante desvincula a la servidora dentro de circunstancias de las que no puede inferirse que conocía su estado de embarazo, “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”.

Tal es el presente caso, donde la propia demandante manifiesta que supo que estaba embarazada el 7 febrero de 2013, cuando le prorrogaron el contrato de prestación de servicios, situación que mantuvo en silencio hasta el 18 de agosto de 2013 cuando, según expresa, le dijeron que debía asumir turnos en la noche y ella contestó negativamente porque no se encontraba bien de salud, debido a “que contaba con seis meses de gestación” (f. 1° cd. inicial).

Esto es negado por el apoderado de la empresa accionada (“solo hasta el 18 de agosto la accionante se comunica con la empresa para preguntar si había programación de aforo después del día 22 de agosto que era hasta cuando tenía programación, a lo que se le respondió por parte de mi representada, que efectivamente habían algunos turnos para aforar en horas de la noche y el fin de semana, a lo que la señora Karem Lorena Vanegas Rodríguez responde que ella es madre cabeza de familia y tiene dos hijos pequeños a los que no puede dejar solos en esos horarios, razón por la cual no podía aceptar los turnos ofrecidos, sin que en ningún momento hubiese informado que adicionalmente a lo aducido estuviese en embarazo” (f. 24 ib.)).

Se configura así la validez de la terminación unilateral, por haber concluido el contrato del Distrito Capital de Bogotá con Projekta, pero ha de otorgarse protección, consistente en el cubrimiento de la licencia de maternidad, con todo lo que le es inherente, no procediendo el reintegro por no haberse acreditado el nexo causal entre el embarazo y la terminación del servicio que se venía prestando.

4.5. Por la misma razón, al no estar comprobado que los responsables de la empresa demandada supieron del estado de gestación y ello fue la causa de la finalización de la actividad, tampoco procede ordenar la indemnización prevista en el artículo 239 del Código

Sustantivo del Trabajo.

4.6. En conclusión de todo lo expuesto, será revocado el fallo proferido en noviembre 14 de 2013 por el Juzgado Treinta Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, no impugnado. En su lugar, serán tutelados los derechos de la demandante Karem Lorena Vanegas Rodríguez, identificada con cédula de ciudadanía 1.031.123.444 de Bogotá, al mínimo vital, la seguridad social y el fuero de maternidad, también en protección de su bebé, ordenando a la empresa Projekta Ltda. Ingenieros Consultores, por conducto de su representante legal o quien haga sus veces, que si aún no lo ha realizado, dentro del término de cinco (5) días hábiles contados a partir de la notificación de esta providencia, reconozca y cancele a favor de la mencionada señora todo lo correspondiente a su licencia de maternidad.

### III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución Nacional,

### RESUELVE

Primero.- REVOCAR el fallo dictado en noviembre 14 de 2013 por el Juzgado Treinta Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, no impugnado, que había negado el amparo solicitado. En su lugar, se dispone TUTELAR los derechos fundamentales de la señora Karem Lorena Vanegas Rodríguez y de su hijo, al mínimo vital, la seguridad social y el fuero de maternidad.

Segundo.- ORDENAR a la empresa Projekta Ltda. Ingenieros Consultores, por conducto de su representante legal o quien haga sus veces que, si aún no lo ha realizado, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación de esta providencia, reconozca y cancele todo lo correspondiente a la licencia de maternidad a que tiene derecho la señora Karem Lorena Vanegas Rodríguez, identificada con cédula de ciudadanía 1.031.123.444 de Bogotá.

Tercero.- Por Secretaría General, LÍBRESE la comunicación a que alude el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Cópiese, notifíquese, comuníquese y cúmplase.

NILSON PINILLA PINILLA

Magistrado

JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB

Magistrado

Con salvamento parcial de voto

ALBERTO ROJAS RÍOS

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

[1] Consiste en la toma de información de campo, como insumo del programa de monitoreo, seguimiento y planeación del tránsito y transporte de Bogotá.

[2] Cfr. SU-070 de 2013 pag. 27.

[3] Cfr. T-894 de noviembre 30 de 2011, M. P. Nilson Pinilla Pinilla; T-126 de febrero 23 de 2012, M. P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; T-172 de marzo 8 de 2012, M. P. María Victoria Calle Correa; T-900 de noviembre 2 de 2012, M. P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; T-346 de junio 17 de 2013, M. P. Nilson Pinilla Pinilla.

[4] Fecha en la cual llevaba cinco meses de embarazo, según ecografía obstétrica aportada (f. 13 cd. inicial).