El siguiente es el documento presentado por el Magistrado Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la Secretaría de esta Sala.

Providencia: Sentencia – 2ª instancia – 07 de julio de 2017

Proceso:     Acción de Tutela – Revoca decisión del a quo y concede amparo

Radicación Nro. : 660013109003-2017-00043-01

Accionante: KATHERINE YESENIA PÁEZ PINZÓN

Accionado: SENA Y OTRO

Magistrado Ponente:  MANUEL YARZAGARAY BANDERA

**Temas: DERECHOS A LA ESTABILIDAD REFORZADA, SALUD, VIDA EN CONDICIONES DIGNAS Y AL MÍNIMO VITAL / SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE A MUJER EMBARAZADA / PAGO DE SUMAS DEJADAS DE PERCIBIR HASTA EL MOMENTO DEL ALUMBRAMIENTO.** [L]a figura de la “suspensión” de la que habla dicha empresa parece más bien una ficción, pues verificados los efectos de la misma, lo que se entrevé es que la accionante quedó completamente desamparada al dejar de percibir los ingresos del apoyo de sostenimiento que normalmente recibía durante su actividad en la empresa, lo que permite inferir una afectación a su mínimo vital, pues como ya se dijo, dichos ingresos son el apoyo que le permite su sostenimiento durante sus prácticas como aprendiz. (…) [A]unque no haya norma expresa a la cual remitirse, la Máxima Guardiana Constitucional si se ha referido al tema, y contrariamente a lo dicho por las accionadas, ha extendido el fuero de maternidad a las mujeres embarazadas durante el contrato de aprendizaje, además ha dejado por sentado que se debe garantizar el pago del apoyo de sostenimiento (…). Finalmente, teniendo en cuenta que la Empresa Operadora Avícola de Colombia en su último escrito, mediante el cual solicitó que se mantenga incólume la decisión de primera instancia, hizo referencia a que en la sentencia aludida por el Procurador recurrente, la Corte Constitucional dejó en cabeza de la EPS la responsabilidad de cubrir el pago de la licencia de maternidad, de lo cual hace una extraña analogía, discutiendo que por ésta razón no debe pagar el apoyo de sostenimiento reclamado; es pertinente resaltarle que ambos estipendios son independientes, y en efecto, mientras que la licencia de maternidad debe ser cubierta por la EPS, la única responsable del pago del apoyo de sostenimiento es la empresa contratadora de la aprendiz.

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**

****

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA**

**SALA DE DECISIÓN PENAL**

**M.P. MANUEL YARZAGARAY BANDERA**

**SENTENCIA DE TUTELA DE SEGUNDA INSTANCIA**

Aprobado por Acta No. 649 del 07 de julio de 2017. H: 2:00 p.m.

|  |  |
| --- | --- |
| **Radicación:** | 660013109003-2017-00043-01 |
| **Accionante:** | Katherine Yesenia Páez Pinzón |
| **Accionado:** | SENA y Empresa Operadora Avícola de Colombia S.A. |
| **Decisión:** | Revoca y tutela |

**ASUNTO:**

Se pronuncia la Sala en torno a la impugnación interpuesta por la joven **KATHERINE YESENIA PÁEZ LEÓN**, accionante dentro del presente asunto, y del señor **PROCURADOR 149 JUDICIAL PENAL II**, contra el fallo proferido por el Juzgado Tercero Penal del Circuito de esta ciudad el 08 de mayo del presente año, mediante el cual decidió abstenerse de tutelar los derechos fundamentales invocados en contra del Servicio Nacional de Aprendizaje, de ahora en adelante **SENA,** y la **EMPRESA OPERADORA AVÍCOLA DE COLOMBIA S.A.S.**

**ANTECEDENTES:**

Katherine Yesenia Páez Pinzón interpuso acción de tutela en contra del SENA y la Empresa Operadora Avícola de Colombia, al considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, a la vida en condiciones dignas, a la igualdad y al mínimo vital, con base en los hechos que a continuación se relacionan:

* Desde el día 23 de mayo de 2016 inició como practicante del SENA en la Empresa Operadora Avícola de Colombia S.A.S.
* Durante su vinculación con la mencionada empresa quedó en embarazo, situación que puso en conocimiento de su jefe inmediato, quien le indicó que debía reportar dicho suceso a la Jefe de Recursos Humanos.
* De forma posterior al reporte de su estado de embarazo, su empleador le comunicó que no había ningún inconveniente al respecto, y que su afiliación a la EPS continuaría de forma normal hasta la licencia, además le dijo que se le seguiría realizando el pago del apoyo de sostenimiento.
* El 23 de noviembre de 2016 terminó sus prácticas, de las cuales se le expidió certificación, y le hicieron saber que su afiliación a la EPS, así como el pago de apoyo de sostenimiento continuarían, además le hicieron firmar un acta de compromiso donde debía informar cualquier novedad con su embarazo.
* Más adelante su contrato laboral fue prorrogado hasta la fecha probable del parto, es decir, hasta mayo 15 de 2017.
* A pesar de lo anterior, la Empresa Operadora Avícola no ha efectuado los pagos a los cuales se comprometió, por esta razón se le ha dificultado a la accionante asistir de forma normal a los controles, pues no cuenta con dinero extra para trasladarse.

**LO QUE SOLICITA:**

De acuerdo a los hechos narrados, solicitó la actora que se le tutelen los derechos fundamentales invocados, y acorde con ello, se ordene al SENA y a la Empresa Operadora Avícola de Colombia que la reintegren inmediatamente al cargo que estaba desempeñando como practicante comercial, hasta tanto culmine su estado de gravidez.

Que se le afilie al sistema integral de seguridad social, pensión y ARL.

Que se le paguen los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, desde el momento del despido injustificado hasta que se ordene su reintegro.

**SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:**

El Juzgado Tercero Penal del Circuito de esta ciudad avocó el conocimiento de la actuación el 24 de abril del presente año, en contra del SENA y la Empresa Operadora Avícola de Colombia, a quienes ordenó correr traslado del escrito de tutela y sus anexos para que ejercieran sus derechos de defensa y contradicción. Igualmente dispuso en dicho proveído la vinculación oficiosa del Ministerio de Trabajo.

Posteriormente, al realizar el estudio de la situación fáctica planteada, decidió mediante sentencia proferida el día 8 de mayo del año que transcurre, abstenerse de tutelar los derechos fundamentales invocados por Katherine Yesenia, al considerar que no se puede invocar una estabilidad laboral reforzada, teniendo en cuenta las características especiales del contrato de aprendizaje que suscribió la accionante con la Empresa Operadora Avícola de Colombia.

Según el Juez cognoscente, el objetivo del contrato de aprendizaje no es que el trabajador consiga una estabilidad laboral y económica, sino formarse y adquirir competencias para alcanzar en un futuro dicha estabilidad; aunado a ello, la ley obliga al empleador a contratar aprendices constantemente, prescindiendo de los servicios de algunos para ubicar a los demás.

**FUNDAMENTO DE LAS IMPUGNACIONES:**

Una vez notificada la decisión de instancia fue recurrida por parte de la accionante, y del Agente del Ministerio Público, Procurador 149 Judicial Penal II:

* Katherine Yesenia Páez Pinzón allegó un memorial el 15 de mayo de 2017, manifiesta en el mismo que el fallo de primera instancia resulta lesivo para su hijo, y que se deben salvaguardar sus derechos fundamentales.
* El Procurador 149 Judicial Penal II por su parte, a través de oficio adiado el 18 de mayo, señala que aunque desde un escenario estrictamente legalista y gramatical podría pensarse que la actuación de la encartada fue legítima bajo el principio de libertad de empresa, no ocurre lo mismo desde el punto de vista constitucional, según el cual surge evidente que la suspensión del contrato de la joven Yesenia resulta discriminatoria por su estado de gestación.

Piensa que el hecho de haberla dejador sin ningún tipo de ingreso económico, no sólo la afecta a ella, sino al niño que está por nacer, y desconoce los principios de solidaridad, dignidad humana, igualdad, estabilidad laboral reforzada y prevalencia de derechos de la infancia y adolescencia.

Finalmente hace referencia a un precedente jurisprudencial mediante el cual la Corte Constitucional analizó un caso similar, esto es la Sentencia T-174 de 2011, de la cual solicita su aplicación para efectos de analizar la decisión de primer grado, y de este modo, la misma sea revocada para en su lugar acceder a la solicitud de amparo invocada.

**PRONUNCIAMIENTO DE LA EMPRESA OPERADORA AVÍCOLA COMO NO RECURRENTE:**

Mediante escrito allegado a esta Corporación el día 08 de junio la apoderada judicial de la Empresa Operadora Avícola de Colombia manifestó su oposición a la impugnación presentada por el Ministerio Público en la presente acción; y solicita que se confirme la decisión de primera instancia.

En primer lugar argumenta que de acuerdo a los presupuestos señalados por la Corte Constitucional (haciendo alusión concretamente a la sentencia T-906 de 2007), para dar aplicación a la estabilidad laboral reforzada a mujeres embarazadas, parte de la existencia de un despido, situación que no ha ocurrido con la accionante, pues lo que se hizo fue una suspensión del contrato de aprendizaje y de acuerdo a las indicaciones del SENA.

Además, refiere que si bien el Ministerio Público trae a colación la sentencia T-174 de 2011, omite que en la misma se impartieron órdenes a la EPS para efectuar el pago de la licencia de maternidad, y como la empresa ha venido efectuando los pagos a la respectiva EPS, corresponde a esta última cubrir el pago de la licencia de maternidad y no la Empresa Operadora Avícola quien pague el apoyo de sostenimiento reclamado.

Manifiesta que de acuerdo a la Ley 789 de 2002 el contrato es una forma especial dentro del derecho laboral, y el apoyo de sostenimiento que para ese fin se otorga no constituye salario. Ahora, como quiera que no hay norma que regule el pago del apoyo de sostenimiento a aprendices en estado de gestación, la empresa le solicitó al SENA indicaciones de cómo debía proceder, para lo cual recibió respuesta en la que se le informó que debía suspender el contrato hasta la fecha del parto, y posteriormente hasta que terminara la licencia de maternidad.

Explica que como el apoyo de sostenimiento no constituye salario, la empresa no está obligada a realizar los pagos durante el periodo de suspensión del contrato, pues en ese transcurso no se están adelantando las actividades propias del mismo

CONSIDERACIONES DE LA SALA:

**1. Competencia:**

La Colegiatura se encuentra funcionalmente habilitada para desatar la impugnación interpuesta de conformidad con los artículos 86 de la Constitución Política, 32 del Decreto 2591 de 1991 y 1º del Decreto 1382 de 2000.

**2. Problema Jurídico:**

En el presente asunto se debe establecer si la decisión tomada por el Juez cognoscente fue acertada, en el sentido de considerar que las entidades accionadas actuaron conforme a la ley y sin desconocimiento de los derechos fundamentales de la accionante, o si le asiste razón a los recurrentes al afirmar que se debe acceder a la protección constitucional reclamada.

Solución:

El amparo previsto en el artículo 86 Superior como mecanismo procesal, específico y directo tiene por objeto la eficaz, concreta e inmediata protección de los derechos constitucionales fundamentales en una determinada situación jurídica, cuando éstos sean violados o se presente amenaza de conculcación.

Es pertinente recordar que la acción constitucional tiene un propósito claro, definido, y estricto, que no es otro que brindar a la persona protección inmediata y subsidiaria para asegurar el respeto efectivo de los derechos fundamentales que se le reconocen[[1]](#footnote-1); consiste en una decisión de inmediato cumplimiento, para que la persona respecto de quien se demostró que vulneró o amenazó conculcar derechos fundamentales, actúe o se abstenga de hacerlo; denota entonces la importancia que tiene la orden de protección para la eficacia del amparo, ya que sería inocuo que pese a demostrar el desconocimiento de un derecho fundamental, el Juez no adoptara las medidas necesarias para garantizar materialmente su goce.

Antes de entrar a efectuar un pronunciamiento de fondo, es pertinente decir que la presente acción de tutela resulta procedente, si se tiene en cuenta la calidad de los sujetos que a través de la misma se pretenden amparar, estos son (para el momento de interposición de la tutela) una mujer embarazada y el niño próximo a nacer, quienes se ubican dentro de un especial grupo poblacional al que se le ha reconocido su especial protección constitucional.

**De la estabilidad laboral para mujeres en estado de embarazo:**

El llamado “fuero de maternidad” establecido constitucionalmente desde los artículos 43 y 53 de la Constitución Política, se refiere a la protección especial a la mujer gestante, en cuanto prohíbe su discriminación por razones de su condición gestante y establece que gozará de especial asistencia y protección del estado durante el embarazo y después del parto.

Dicho amparo se evidencia también en términos laborales, en cuanto a que la madre gestante o lactante no puede ser despedida en razón de su estado. Y de igual forma, el Código Sustantivo del Trabajo en su capítulo V se destina a la protección a la maternidad.

Al respecto, la Máxima Guardiana Constitucional ha dicho:

*“Así mismo, la Corte en Sentencia T-291/05 reiteró que la estabilidad laboral reforzada en el caso de la mujer es: “(…) un derecho fundamental**[2], que se deriva del derecho fundamental a no ser discriminada por ocasión del embarazo**[3] y que implica una garantía real y efectiva de protección a favor de las trabajadoras en estado de gestación o de lactancia**[4]”.*

*Por ende, la mujer en embarazo por su especial situación, resulta beneficiaria de una particular protección por parte del Estado. Esta conclusión se deriva de una interpretación sistemática de los artículos 13, 43 y 53 de la Constitución, según los cuales la mujer, como gestadora de vida, ocupa un lugar preferente en la sociedad que debe ser garantizado por el Estado, como quiera que en ella se integra la defensa de la vida del nasciturus, de la integridad familiar y del derecho a ser madre, sin que por esta decisión pueda ser objeto de discriminación.*

*De conformidad con lo anterior, la legislación colombiana ha reforzado la protección constitucional a la maternidad, con una serie de beneficios que amparan a las madres trabajadoras y ha consagrado la prohibición de despido por motivo de embarazo o lactancia (artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo**[5]).*

*Así mismo, por presunción legal se entiende que el despido se efectuó por causa de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los 3 meses posteriores al parto y sin autorización del inspector del trabajo o del alcalde municipal en los lugares donde no existiere aquel funcionario, independientemente de la clase de relación laboral que exista**[6].”[[2]](#footnote-2)*

**Sobre el contrato de aprendizaje:**

Esta modalidad contractual tiene su reglamentación en el artículo 30 de la Ley 789 de 2002, y subsiguientes, como una forma de vinculación singular y específica dentro del derecho laboral:

*“Naturaleza y características de la relación de aprendizaje. El contrato de aprendizaje es una forma especial dentro del Derecho Laboral, mediante la cual una persona natural desarrolla formación teórica práctica en una entidad autorizada, a cambio de que una empresa patrocinadora proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa requerida en el oficio, actividad u ocupación y esto le implique desempeñarse dentro del manejo administrativo, operativo comercial o financiero propios del giro ordinario de las actividades de la empresa, por cualquier tiempo determinado no superior a dos (2) años, y por esto reciba un apoyo de sostenimiento mensual, el cual en ningún caso constituye salario.*

*Son elementos particulares y especiales del contrato de aprendizaje:*

*a) La finalidad es la de facilitar la formación de las ocupaciones en las que se refiere el presente artículo;*

*b) La subordinación está referida exclusivamente a las actividades propias del aprendizaje;*

*c) La formación se recibe a título estrictamente personal;*

*d) El apoyo del sostenimiento mensual tiene como fin garantizar el proceso de aprendizaje.*

*Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.*

*(…)*

*Durante la fase práctica el aprendiz estará afiliado en riesgos profesionales por la ARP que cubre la empresa. En materia de salud, durante las fases lectiva y práctica, el aprendiz estará cubierto por el Sistema de Seguridad Social en Salud, conforme al régimen de trabajadores independientes, y pagado plenamente por la empresa patrocinadora en los términos, condiciones y beneficios que defina el Gobierno Nacional. (…)”*

**Caso concreto:**

De acuerdo a la información obrante en el expediente, la joven Katherine Yesenia Páez Pinzón suscribió con la Empresa Operadora Avícola de Colombia el día 23 de mayo del año anterior un contrato de aprendizaje, avalado por el Servicio Nacional de Aprendizaje Sena, para el cual se pactó como fecha de terminación el día 22 de noviembre de 2016; no obstante, durante el transcurso de sus labores al interior de la empresa quedó en estado de embarazo, situación que puso en conocimiento de su jefe inmediato, por lo que de forma posterior, mediante acta de compromiso, se pactó el 30 de noviembre de 2016 la ampliación de dicha relación de aprendizaje por su estado de gestación, acordando además a partir de ese momento la suspensión del contrato hasta la fecha probable de parto, sumada a una segunda suspensión que se efectuaría en atención a la licencia de maternidad; conviniéndose que durante ese intervalo, la empresa continuaría con sus obligaciones hasta la fecha final de la licencia de maternidad.

Sin embargo, manifiesta la accionante que a partir de ese momento, la mencionada empresa se sustrajo de continuar pagando el apoyo de sostenimiento que se había convenido por medio del contrato de aprendizaje suscrito entre ambas.

Al respecto, refirieron tanto el SENA como la Empresa Operadora Avícola que el contrato de aprendizaje no es igual a un contrato de trabajo, que además lo que se decretó, por autorización de la ley, fue la suspensión del mismo debido al estado de gestación de Katherine Yesenia, por lo tanto, como a raíz de esa suspensión se dejaban de realizar las labores por su parte, cesaba durante ese lapso la obligación de la empresa de continuar pagando el apoyo de sostenimiento, del cual resalta, no es un salario. De esta manera, el único pago que le corresponde asumir a la empresa es el de la salud y ARL, el cual hasta la fecha se ha venido realizando.

Por otro lado, el Director Territorial de Risaralda del Ministerio de trabajo, sí hizo referencia al precedente jurisprudencial que alude el señor Procurador Judicial en su escrito de impugnación, en el cual se plantea que aunque el contrato de aprendizaje no tiene la naturaleza de uno laboral, el fuero de maternidad se ha hecho extensivo al mismo, de acuerdo a los principios de solidaridad, estabilidad laboral reforzada y protección laboral de la mujer en estado de embarazo y del que está por nacer[[3]](#footnote-3).

Hasta ahora se encuentran varios aspectos establecidos y frente a los cuales no existe discusión: i) el contrato de aprendizaje no es un contrato de trabajo; ii) tiene una regulación especial contemplada en la Ley 789 de 2002; iii) con el fin de garantizar el proceso de aprendizaje del estudiante contratado, se le reconocerá un apoyo para su sostenimiento mensual que no está constituido como un salario.

Sin embargo, adentrándonos en la solución del problema jurídico planteado, y remitiéndonos a la norma que contempla la naturaleza y características de la relación de aprendizaje, esto es el artículo 30 de la Ley 789 de 2002, al tenor del inciso 4°, se lee: *“****Durante toda la vigencia de la relación, el aprendiz recibirá de la empresa un apoyo de sostenimiento mensual*** *que sea como mínimo en la fase lectiva el equivalente al 50% de un (1) salario mínimo mensual vigente.”*

La Empresa Operadora Avícola de Colombia advierte de forma reiterada que en momento alguno ha operado la figura del despido, que únicamente se dio aplicación a la suspensión del contrato de trabajo de que trata el numeral 3° del artículo 5° del Acuerdo No. 15 de 2003 expedido por el SENA *“La relación de aprendizaje se podrá interrumpir temporalmente en los siguientes casos: (…) 3. Caso fortuito o fuerza mayor de conformidad con las definiciones contenidas en el Código Civil.”,* sin especificar en momento alguno en qué consiste la fuerza mayor o el caso fortuito aludido, lo que permite presumir que la motivación es simplemente el hecho del estado de embarazo, lo que de por sí implica un trato discriminatorio para la aprendiz.

Ahora, la figura de la “suspensión” de la que habla dicha empresa parece más bien una ficción, pues verificados los efectos de la misma, lo que se entrevé es que la accionante quedó completamente desamparada al dejar de percibir los ingresos del apoyo de sostenimiento que normalmente recibía durante su actividad en la empresa, lo que permite inferir una afectación a su mínimo vital, pues como ya se dijo, dichos ingresos son el apoyo que le permite su sostenimiento durante sus prácticas como aprendiz.

Aunado a lo anterior, no se explica bajo qué argumento las accionadas arguyen que no es necesario continuar con dicho pago, si supuestamente la relación del contrato no culminó, sino que está vigente pero “suspendida”, pues como se dijo en párrafos anteriores, el apoyo de sostenimiento se reconocerá “***Durante toda la vigencia de la relación”.***

Por otra parte, partiendo de los dichos de la apoderada judicial de la Empresa Operadora Avícola de Colombia, es conveniente decir que aunque la relación de aprendizaje tiene su respectiva reglamentación en el Capítulo VI de la Ley 789 de 2002, y allí no se dijo nada respecto del pago del apoyo de sostenimiento para las aprendizas en estado de gestación, tampoco le exime de responsabilidad en ningún momento, ni le autoriza para que en esos eventos cómodamente suspenda el contrato y limite sus pagos a las cotizaciones de la EPS y la ARL.

Además, aunque no haya norma expresa a la cual remitirse, la Máxima Guardiana Constitucional si se ha referido al tema, y contrariamente a lo dicho por las accionadas, ha extendido el fuero de maternidad a las mujeres embarazadas durante el contrato de aprendizaje, además ha dejado por sentado que se debe garantizar el pago del apoyo de sostenimiento:

*“Así las cosas, en razón a los principios de solidaridad, estabilidad laboral reforzada y protección laboral de la mujer en estado de embarazo y del que está por nacer, y conforme a nuestro Estado Social de Derecho, es propio señalar que aunque el contrato de aprendizaje no tiene la naturaleza de un contrato laboral, si se equipara a éste como modalidad especial dentro del derecho ordinario laboral[34] en lo concerniente a la protección del fuero por maternidad, como consecuencia del traslado de algunos de los elementos propios de la legislación laboral permitiendo de esta manera: (i) la ampliación de dicha protección; (ii) la activación del fuero por maternidad previsto en el ordenamiento; (iii) el cumplimiento de la finalidad del Estado social de derecho; y (iv) la materialización del deber tanto del Estado como de los particulares, de proteger los derechos fundamentales.* ***En consecuencia, existe la plena obligación por parte de la empresa patrocinadora de brindar a la aprendiz en estado de embarazo:***

*(i). Estabilidad reforzada durante el contrato de aprendizaje y el periodo de protección por fuero de maternidad.*

*(ii). Pago de las cotizaciones correspondientes a salud sin importar en que etapa del contrato de aprendizaje se encuentre.*

***(iii). Pago del correspondiente apoyo de sostenimiento.***

*De manera que sin importar que inicialmente se haya pactado como duración del contrato de aprendizaje un periodo de tiempo determinado, la trabajadora vinculada por contrato de aprendizaje que quedase en estado de embarazo durante su desarrollo, gozará de su especial protección constitucional de acuerdo a lo establecido en el ordenamiento laboral.”[[4]](#footnote-4)*

Finalmente, teniendo en cuenta que la Empresa Operadora Avícola de Colombia en su último escrito, mediante el cual solicitó que se mantenga incólume la decisión de primera instancia, hizo referencia a que en la sentencia aludida por el Procurador recurrente, la Corte Constitucional dejó en cabeza de la EPS la responsabilidad de cubrir el pago de la licencia de maternidad, de lo cual hace una extraña analogía, discutiendo que por ésta razón no debe pagar el apoyo de sostenimiento reclamado; es pertinente resaltarle que ambos estipendios son independientes, y en efecto, mientras que la licencia de maternidad debe ser cubierta por la EPS, la única responsable del pago del apoyo de sostenimiento es la empresa contratadora de la aprendiz.

Es suficiente lo dicho hasta ahora para establecer que los derechos fundamentales de Katherine Yesenia Páez León sí han sido quebrantados por parte del SENA y la Empresa Operadora Avícola de Colombia, toda vez que lo que se percibe es que hicieron una interpretación a su antojo de la norma existente al respecto, desconociendo las directrices del Órgano de Cierre Constitucional, y por ende, ubicando a la accionante en un estado de clara indefensión que no es concebible ni se puede permitir.

Por lo tanto la decisión de primer nivel se revocará, para en su lugar acceder a la solicitud de amparo invocada, acorde con lo cual se ordenará a la Empresa Operadora Avícola de Colombia que en el término de tres (03) días proceda a pagarle a la joven Katherine Yesenia Páez Pinzón lo correspondiente al apoyo de sostenimiento que dejó de percibir desde la suspensión del contrato de aprendizaje, hasta el momento del alumbramiento.

Por lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Pereira, en Sala de Decisión Penal, administrando justicia en nombre de la República y por la autoridad conferida en la ley,

**RESUELVE**

**PRIMERO: REVOCAR** el fallo de tutela proferido el 08 de mayo de 2017por el Juzgado Tercero Penal del Circuito de esta ciudad, mediante el cual negó la solicitud de amparo invocada por **KATHERINE YESENIA PÁEZ PINZÓN.**

**SEGUNDO: TUTELAR** los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, a la vida en condiciones dignas y al mínimo vital de **KATHERINE YESENIA PÁEZ PINZÓN.**

**TERCERO: ORDENAR** a la **EMPRESA OPERADORA AVÍCOLA DE COLOMBIA** que en el término de tres (03) días proceda a pagarle a la joven **KATHERINE YESENIA PÁEZ PINZÓN**, lo correspondiente al apoyo de sostenimiento que dejó de percibir desde la suspensión del contrato de aprendizaje, hasta el momento del alumbramiento.

**CUARTO: NOTIFICAR** a las partes por el medio más expedito posible y remitir la actuación a la Honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión.

# CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

**MANUEL YARZAGARAY BANDERA**

Magistrado

**JORGE ARTURO CASTAÑO DUQUE**

Magistrado

**JAIRO ERNESTO ESCOBAR SANZ**

Magistrado

1. Corte Constitucional, Sentencia T-01 de 1992. [↑](#footnote-ref-1)
2. Corte Constitucional, sentencia T- 987 de 2008, M.P. Dra. Clara Inés Vargas Hernández. [↑](#footnote-ref-2)
3. Sentencia T-174 de 2011 [↑](#footnote-ref-3)
4. Sentencia T-174 de 2011 [↑](#footnote-ref-4)