

Señor

[Juez de Familia o Laboral, según corresponda]

Ciudad

REFERENCIA: ACCIÓN DE TUTELA POR VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS AL TRABAJO, MÍNIMO VITAL Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EMBARAZADA O LACTANTE.

DEMANDADO: EFR

DEMANDANTE: JDG

APODERADO: [Nombre del apoderado o abogado si lo hay]

Respetado Juez,

Yo, JDG, identificada con la C.C. N.º [Número de cédula], de nacionalidad venezolana, actuando mediante apoderada, me dirijo a su despacho con el fin de interponer una Acción de Tutela en contra de EFR, por la vulneración de mis derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la dignidad humana, al mínimo vital, a la no discriminación y al principio del interés superior de los niños, de acuerdo con los siguientes:

ANTECEDENTES

PRIMERO: Mantengo una relación sentimental de noviazgo con EFR que duró más de tres años, desde febrero de 2020 hasta abril de 2023. De esta relación nació mi hijo FJR, quien actualmente tiene tres años.

SEGUNDO: EFR es propietario de un local comercial en Santiago de Cali denominado “Avícola y Salsamentaria”. Desde el 14 de enero de 2023, comencé a trabajar en este local como administradora encargada, cumpliendo un horario de 8:00 a.m. a 8:00 p.m., con funciones de apertura y cierre del local, atención de clientes y proveedores, realización de pedidos, supervisión de cuatro trabajadores, y cuadre diario de la caja. A pesar de cumplir con estas funciones, nunca recibí un salario por mi trabajo, bajo el argumento de que el pago por mis servicios era la cuota de alimentos para mi hijo FJR y algunos insumos del almacén.

TERCERO: EFR nunca me afilió al Sistema de Seguridad Social Integral ni a la caja de compensación familiar, a pesar de que me encontraba en una relación laboral con él.

CUARTO: El 12 de abril de 2023, durante una cita médica, se me informó que me encontraba embarazada. Ese mismo día le informé a EFR sobre mi estado de gravidez, pero él me pidió que no volviera al local, argumentando que no quería volver a verme y que mi embarazo no era su problema porque el bebé no era suyo. Desde ese momento, EFR desconoció la paternidad del bebé que estoy esperando.

QUINTO: Al día siguiente, insistí en que me permitiera volver a trabajar, argumentando que por mi embarazo no conseguiría trabajo en otro lugar, pero él se negó. El 13 de abril de

2023, le envié un mensaje a través de WhatsApp solicitándole trabajo en el local y el pago por mis servicios, a lo cual él respondió que no me daría más trabajo y que buscara en otro lugar.

DERECHO FUNDAMENTAL VIOLADO

PRIMERO: Derecho al Trabajo, por haberme despedido de manera injusta y arbitraria, sin reconocimiento de la relación laboral que existía entre las partes.

SEGUNDO: Derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada, al haber sido despedida estando en estado de embarazo, lo cual contraviene la protección especial que la ley otorga a las mujeres en esta condición.

TERCERO: Derecho a la Dignidad Humana, por haber sido sometida a violencia psicológica y económica, al no recibir un salario por mi trabajo y al ser despedida de manera injusta.

CUARTO: Derecho al Mínimo Vital, tanto mío como el de mis hijos, al haberme dejado sin ingresos económicos, afectando mi capacidad de subsistencia y la de mi familia.

QUINTO: Derecho a la No Discriminación, al haber sido despedida y privada de derechos laborales fundamentales por mi condición de mujer embarazada.

PRETENSIÓN

PRIMERO: Se declare que existió un contrato laboral verbal a término indefinido entre la accionante y el accionado desde el 14 de enero de 2023.

SEGUNDO: Se declare que el accionado dio por terminada la relación laboral de forma injusta, debido al estado de embarazo de la accionante.

TERCERO: Se ordene el reintegro de la accionante a su puesto de trabajo y se ordene al accionado pagarle la indemnización y los salarios dejados de percibir.

CUARTO: Se ordene al accionado afiliar a la accionante al Sistema de Seguridad Social Integral, a la caja de compensación familiar, y a pagar todos los salarios dejados de percibir desde el inicio de la relación laboral, así como las cotizaciones que no se realizaron al fondo de pensiones.

PRUEBAS

PRIMERO: Capturas de pantalla de las conversaciones de WhatsApp del 13 de abril de 2023, donde se evidencia la negativa del accionado a permitir que la accionante regrese a trabajar debido a su embarazo.

SEGUNDO: Testimonios de personas que trabajaron en el local comercial y que puedan acreditar la relación laboral entre la accionante y el accionado.

TERCERO: Historia clínica donde se certifica el estado de embarazo de la accionante desde el 12 de abril de 2023.

Atentamente,

[Firma de la demandante]

JDG

C.C. N.º [Número de cédula]