



JUZGADO CATORCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE MEDELLÍN
Medellín, veintitrés (23) de noviembre de dos mil veintidós (2022)

PROCESO	ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE	MELISSA SEPÚLVEDA RAMÍREZ
ACCIONADO	EPS SAVIA SALUD Y GLOBAL SALES SOLUTIONS COLOMBIA
VINCULADO	HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN
PROCEDENCIA	REPARTO
RADICADO	Nº 05001 40 03 014 2022 01171-00
INSTANCIA	PRIMERA
PROVIDENCIA	Nro. 336
TEMAS Y SUBTEMAS	SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL
DECISIÓN	CONCEDE

Procede el Despacho a resolver la solicitud de tutela promovida por **MELISSA SEPÚLVEDA RAMÍREZ**, quien actúa en causa propia, en contra de la **EPS SALUD TOTAL** y **GLOBAL SALES SOLUTIONS COLOMBIA**, acción en la que se dispuso vincular al **HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN**, encaminada a proteger sus derechos fundamentales a la salud y al mínimo vital.

I-ANTECEDENTES

1.1.- SUPUESTOS FÁCTICOS Y PRETENSIONES. Manifestó la accionante que dio a luz a su hijo THOMAS HIGUERA SEPÚLVEDA el día 31 de agosto de 2022, motivo por el cual el HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN expidió licencia de maternidad, la cual debió ser otorgada por 130 días, esto es desde el 30 de agosto y hasta el 02 de enero de 2023; no obstante, el día 25 de octubre del año en curso, la EPS accionada generó una reliquidación de la licencia solo por 109 días, situación que afecta su calidad de vida y la de su hijo, ya que dicha situación le impide su recuperación y estar durante la etapa de crecimiento con su hijo.

Por lo expuesto solicitó se tutelaran los derechos fundamentales invocados, y se ordene a los accionados reconozcan licencia de maternidad de 126 días, tal como lo ordenó el médico tratante.

1.2. TRÁMITE. Admitida la solicitud de tutela el 15 de noviembre del año que transcurre, se ordenó la vinculación del **HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN**, y se ordenó la notificación a la accionante, accionadas y vinculada.

1.2.1 PRONUNCIAMIENTO DE LA ACCIÓN EN CURSO.

GLOBAL SALES SOLUTIONS COLOMBIA S.A.S arrió como pruebas comunicación sobre proceso disciplinario de quien no es accionante ni tiene relación alguna con esta tutela, así mismo allegó certificado de aportes de la señora MELISSA SEPÚLVEDA RAMÍREZ a salud, pensión y riesgos laborales.

Mediante escrito posterior informó que es cierto que la accionante dio a luz el día 30 de agosto de 2022, expidiéndose la licencia de maternidad por 126 días, y GLOBAL SALES SOLUTIONS COLOMBIA en calidad de empleador, radicó la correspondiente licencia, empero la EPS a la que se encuentra afiliada la tutelante informó que reconocería 109 días de incapacidad, lo cual se puso en conocimiento el día 24 de octubre de los presentes.

Que GLOBAL SALES SOLUTIONS COLOMBIA no ha transgredido derecho fundamental alguno, ya que, desde el inicio de la vinculación laboral de la tutelante, ha realizado el pago de los aportes al SGSSS, desconociendo el motivo por el cual la EPS accionada solo reconoció y liquidó 109 días de licencia de maternidad.

HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN aseguró que a la accionante le fue expedida incapacidad médica en razón al parto del menor THOMAS HIGUERA SEPÚLVEDA desde el 30 de agosto al 02 de enero de 2023, es decir por 126 días, la cual se expidió de acuerdo con el Decreto 648 de 2017, el Decreto 780 de 2016, que determina que el reconocimiento y pago proporcional a la licencia de maternidad está relacionado con el tiempo cotizado al SGSSS como consecuencia del inicio de la vinculación laboral.

Que de acuerdo con el art. 121 del Decreto 19 de 2012 el trámite para el reconocimiento de incapacidades y licencias de maternidad o paternidad a cargo del sistema, deberá ser adelantado de manera directa por el empleador ante las entidades promotoras de salud, y en ningún caso dicho trámite puede ser trasladado al afiliado para la obtención de dicho reconocimiento, así, corresponde al empleador reconocer el valor de la licencia de maternidad directamente a la cotizante y proceder con su recobro ante la EPS.

Que en el evento que la accionante haya cotizado por un periodo inferior al de la gestación, se reconocerá y pagará de manera proporcional un monto equivalente al número de días cotizados frente al periodo real de gestación, ello en atención a lo dispuesto en el art. 2.1.13.1 del Decreto 780 de 2016.

Que de acuerdo con el régimen de competencias y cobertura de servicios en el sector salud, las EPS son las entidades responsables de afiliar a los usuarios y de garantizar la prestación de los servicios de salud a través de su red de prestadores, y con ocasión a ello no es responsabilidad del HOSPITAL GENERAL DE MEDELLIN reconocer y pagar el valor de la licencia de maternidad a la actora, por lo que no ha transgredido derecho fundamental alguno a la tutelante, así mismo alegó falta de legitimación en la causa por pasiva, ya que el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad está en cabeza de la EPS.

EPS SAVIA SALUD manifestó que con anterioridad la accionante había presentado acción de tutela para el pago de incapacidad, la cual estuvo en conocimiento del JUZGADO OCTAVO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE MEDELLÍN bajo radicado 05001410500820220081600, en que se ordenó negar el amparo deprecado por carencia actual de objeto por hecho superado.

Que la afiliada no realizó los aportes que correspondían para el periodo de gestación de que trata el art. 2.2.3.2.1 del Decreto 1427 de 2022 que reza como condición para el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad *"haber efectuado aportes durante los meses que correspondan al periodo de gestación"* y habrá lugar a su reconocimiento siempre y cuando el pago de la totalidad de las cotizaciones correspondientes al periodo de gestación se haya realizado máximo en la fecha límite de pago del periodo de cotización en el que se inicia la licencia junto con los intereses de mora cuando haya lugar, así a las afiliadas que hubieren cotizado por un periodo inferior al de la gestación, se les reconoce y paga proporcionalmente, por lo que en el caso concreto, se canceló de manera proporcional la licencia de maternidad, ya que los aportes al SGSSS comenzaron el 25 de enero, fecha en la que la tutelante para la fecha del parto contaba con 7 siete meses y 25 días cotizados, ya que la accionante para los meses de noviembre y diciembre de 2021 no contaba con relación laboral, empero no fue retirada del sistema y por el contrario permaneció activa por el estado de emergencia sin pago con cotización.

Que corresponde al empleador pagar las incapacidades o licencias al trabajador, y proceder con su recobro ante la EPS o ARL según sea el origen de la incapacidad, esto es, si de origen común o laboral, a fin de no afectar el mínimo vital de los afiliados.

Que conforme lo expuesto el presente amparo resulta improcedente, así mismo solicita se inste a GLOBAL SALES SOLUTIONS para que proceda con el pago de la licencia de

maternidad en tanto ello constituye salario y, en consecuencia, sea desvinculada del presente trámite constitucional.

II. CONSIDERACIONES

2.1. COMPETENCIA. Esta agencia judicial es competente para conocer y fallar de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 86 de la Constitución Nacional, art. 37 del Decreto 2591 de 1991 y el inciso 2º, numeral 1º del artículo 1º del Decreto 1382 de 2000.

2.2. PROBLEMA JURÍDICO. Corresponde determinar si la entidad de salud accionada está vulnerando a la accionante los derechos fundamentales a la salud y a la seguridad social, al haber generado una reliquidación de la licencia de maternidad de 130 días a 109 días, a pesar de que en la fecha de parto se expidió dicha licencia por 126 días.

2.3. MARCO NORMATIVO APLICABLE. *Constitución Política: Arts. 1, 2, 11, 48, 49, 86, 228, 230. Decreto 2591 de 1991: Arts. 1, 5, 10, 23, 27, 29, 42. Decreto 306 de 1992.*

2.4. DE LA ACCIÓN DE TUTELA. La acción de tutela conforme al artículo 86 de la Carta Política de 1991, es un mecanismo de protección de carácter residual y subsidiario que puede ser utilizado ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales, cuando no exista otro medio idóneo para la protección de los derechos invocados, o cuando existiendo otro medio de defensa judicial, se requiera acudir al amparo constitucional como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable (artículo 8 del Decreto 2591 de 1991).

La naturaleza subsidiaria y excepcional de la acción de tutela, permite reconocer la validez de los medios y recursos ordinarios de protección judicial, como mecanismos legítimos y prevalentes para la salvaguarda de los derechos. De manera que, al existir estos mecanismos, los ciudadanos se encuentran obligados a acudir de manera preferente a ellos, cuando son conducentes para conferir una eficaz protección constitucional. De allí que quien alega la afectación de sus derechos debe agotar los medios de defensa disponibles por la legislación para el efecto, exigencia ésta que se funda en el principio de subsidiariedad de la tutela descrita, que pretende asegurar que una acción tan expedita no sea considerada en sí misma una instancia más en el trámite jurisdiccional, ni un mecanismo de defensa que reemplace aquellos diseñados por el legislador, y menos aún, un camino excepcional para solucionar errores u omisiones de las partes.

2.5 NATURALEZA Y FINALIDAD DE LA LICENCIA DE MATERNIDAD. Al respecto, señaló la Corte Constitucional en Sentencia T 526 de 2019:

"La licencia de maternidad es la manifestación más relevante de la protección especial que la Constitución Política y los instrumentos internacionales sobre derechos humanos le otorgan a la mujer trabajadora. Al respecto, la Constitución Política de 1991, en el artículo 43, dispuso lo siguiente:

"(...) 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"

Así mismo, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, dispone:

"Se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto. Durante dicho período, a las madres que trabajen se les debe conceder licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social".

La jurisprudencia de esta Corporación ha establecido que el descanso remunerado otorgado a la madre que recién ha dado a luz, materializa los "principios constitucionales de igualdad y solidaridad, el amparo a la familia como institución básica de la sociedad, y los derechos de la madre y del recién nacido a la vida digna y al mínimo vital".

Debido a que existe una protección especial a la mujer trabajadora durante el embarazo y con posterioridad a este y a la necesidad de una "protección integral a la niñez derivada de los artículos 42, 43, 44 y 45 Superiores", el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo incorporó la figura de la licencia de maternidad, entendida esta como el descanso remunerado posterior al parto.

Esta Corporación al respecto de la licencia de maternidad, señaló que esta es:

"un emolumento que se paga a la madre durante el período determinado por la ley con el fin de reemplazar los ingresos que ésta derivaba y cuya percepción se ve interrumpida con motivo del parto. Conforme a lo anterior, se concluye que el hecho generador de la licencia de maternidad no es el alumbramiento aisladamente considerado, sino este hecho aunado a la preexistencia de una fuente de ingresos propios, cuya percepción se ve interrumpida por tal acontecimiento.

La licencia de maternidad no solo tiene una connotación económica encaminada a reemplazar los ingresos que percibía la madre, sino que también conlleva una protección integral y especial a favor de esta y de su hijo recién nacido, pues garantiza la institución familiar a través del otorgamiento de prestaciones que tienen por finalidad la recuperación de la madre y el cuidado del menor y, además, que "dispongan de un espacio propicio para iniciar las relaciones familiares en condiciones de dignidad y calidad".

Esta prestación cobija a las mujeres afiliadas al Sistema de Seguridad Social en salud en el régimen contributivo, esto es, a las vinculadas a través de contrato

de trabajo, pensionadas, servidoras públicas o trabajadoras independientes con capacidad de pago, que, con motivo del alumbramiento de su hijo, suspenden sus actividades productivas y no perciben los ingresos que usualmente cubrían sus necesidades vitales, reconocimiento que será brindado siempre que cumplan con los requisitos establecidos en el ordenamiento jurídico.

El artículo 1º de la Ley 1822 de 2017, la cual modificó el artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, contempló la licencia de maternidad en los siguientes términos:

"Artículo 1º. El artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo quedará así:

"Artículo 236. Licencia en la época del parto e incentivos para la adecuada atención y cuidado del recién nacido. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de dieciocho (18) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al momento de iniciar su licencia. 2. Si se tratare de un salario que no sea fijo como en el caso del trabajo a destajo o por tarea, se tomará en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicio, o en todo el tiempo si fuere menor. 3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar: a) El estado de embarazo de la trabajadora; b) La indicación del día probable del parto, y c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto."

En consonancia con lo anterior, el artículo 2.1.13.1 del Decreto 780 del 2016 dispone lo siguiente:

"Artículo 2.1.13.1 Licencia de maternidad. Para el reconocimiento y pago de la prestación de la licencia de maternidad conforme a las disposiciones laborales vigentes se requerirá que la afiliada cotizante hubiere efectuado aportes durante los meses que correspondan al período de gestación.

Cuando por inicio de la vinculación laboral en el caso de las trabajadoras dependientes y en el caso de las trabajadoras independientes se hubiere cotizado por un período inferior al de la gestación se reconocerá y pagará proporcionalmente como valor de la licencia de maternidad un monto equivalente al número de días cotizados frente al período real de gestación.

En los casos en que durante el período de gestación de la afiliada, el empleador o la cotizante independiente no haya realizado el pago oportuno de las cotizaciones, habrá lugar al reconocimiento de la licencia de maternidad siempre y cuando, a la fecha del parto se haya pagado la totalidad de las cotizaciones adeudadas con los respectivos intereses de mora por el período de gestación.

En el caso del trabajador independiente las variaciones en el Ingreso Base de Cotización que excedan de cuarenta por ciento (40%) respecto del promedio de los doce (12) meses inmediatamente anteriores, no serán tomadas en consideración, en la parte que excedan de dicho porcentaje, para efectos de liquidación de la licencia de maternidad o paternidad.

El empleador o trabajador independiente, deberá efectuar el cobro de esta prestación económica ante la EPS o EOC.

En el caso del trabajador dependiente, cuando la variación del IBC exceda el cuarenta por ciento (40%) respecto del promedio de los doce (12) meses

inmediatamente anteriores se dará traslado a la Unidad Administrativa Especial de Gestión Pensional y Contribuciones Parafiscales de la Protección Social - UGPP y demás autoridades competentes para que adelanten las acciones administrativas o penales a que hubiere lugar."

En lo que respecta al tiempo de cotización, la jurisprudencia constitucional ha señalado que si bien la norma prevé como requisito para acceder a la licencia de maternidad el efectuar aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud durante todo el período de gestación, lo cierto es que dicha prestación debe cancelarse de manera proporcional a las semanas cotizadas. En palabras de esta Corporación se dijo:

"la jurisprudencia Constitucional ha sido reiterativa al sostener que el requisito de cotización durante todo el período de gestación no debe tenerse como un argumento suficiente para negar el pago de la licencia de maternidad, puesto que con dicha negativa se está vulnerando el derecho al mínimo vital de la madre y del recién nacido. Motivo por el cual, estableció que, dependiendo del número de semanas cotizadas, el pago de la licencia de maternidad deberá hacerse de manera total o proporcional. Lo anterior con la finalidad de proteger a la madre y al menor de edad". Así, "si faltaron por cotizar al sistema General de Seguridad Social en Salud menos de dos meses del período de gestación, se ordena el pago de la licencia de maternidad completa. Si faltaron por cotizar más de dos meses del período de gestación se ordena el pago de la licencia de maternidad de manera proporcional al tiempo que efectivamente se cotizó". (Negrillas del Despacho).

2.6. EL CASO EN ESTUDIO Y SOLUCIÓN AL PROBLEMA JURÍDICO PLANTEADO.

En el caso bajo estudio la accionante aduce una vulneración a los derechos fundamentales a la salud y a la seguridad social, atendiendo a que la accionada **EPS SAVIA SALUD** realizó una reliquidación de la licencia de maternidad pasando de 126 días a 109 días, a pesar de que inicialmente se había expedido desde el 30 de agosto de 2022 al 02 de enero de 2023.

Ahora bien, procede el Despacho a analizar las pruebas allegadas al expediente, concretamente fallo de tutela proferido por el JUZGADO OCTAVO CIVIL MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN el día 18 de octubre de 2022. Así se observa que la accionante **MELISSA SEPÚLVEDA RAMÍREZ**, con anterioridad a esta acción de tutela interpuso amparo constitucional bajo radicado 05001-41-05-008-2022-00816-00, en contra de la **EPS SAVISA SALUD** y **GLOBAL SALES SOLUTIONS COLOMBIA S.A.S.**, por lo que se procede a verificar si se cumplen los presupuestos de la cosa juzgada y temeridad en materia de tutela.

Concretamente, la jurisprudencia constitucional ha definido como parámetros o elementos dentro de los cuales se entiende que la acción de tutela viola el principio de cosa juzgada: (i) que se adelante un nuevo proceso con posterioridad a la ejecutoria de la sentencia; (ii) que en el nuevo proceso exista identidad jurídica de partes; (iii) que el nuevo proceso

verse sobre el mismo objeto, o sea, sobre las mismas pretensiones; y (iv) que el nuevo proceso se adelante por la misma causa que originó el anterior, es decir, por los mismos hechos.

Así, analizado el fallo de tutela a que se hizo alusión, se desprende que la pretensión iba encaminada al pago de la incapacidad / licencia de maternidad, correspondiente al mes de septiembre del año en curso, misma que en la primera acción de tutela fue cancelada, como quiera que la solicitud de amparo fue negada por carencia actual de objeto por hecho superado, petición que difiere de la aquí elevada, máxime que no se está alegando el impago de la licencia de maternidad sino su reliquidación, la cual se realizó por parte de la **EPS SAVIA SALUD** en día 24 de octubre de 2022 (Pfd. 001, pág. 7), por lo que los hechos que motivan la presente acción de tutela difieren de los hechos que dieron lugar a la presentación de la tutela anterior, por lo que puede afirmarse que, no concurren los elementos para que opere el fenómeno de la cosa juzgada constitucional, a pesar de que fue presentada por la aquí demandante, en contra de los mismos accionados.

Así, si bien se presenta identidad de partes, lo cierto es que los hechos y pretensiones, en relación con los cargos expuestos por la presunta transgresión a los derechos fundamentales, son disimiles de los que fueron analizados parte del JUZGADO OCTAVO CIVIL MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN.

Ahora bien, resulta pertinente analizar las demás pruebas allegadas. Así se observa que la tutelante aportó: i) respuesta emitida por la EPS SAVIA SALUD, dirigida al empleador GLOBAL SALES SOLUTIONS COLOMBIA de fecha 25 de octubre de 2022, por medio del cual la entidad promotora de salud tutelada indicó sobre el pago de la incapacidad solicitada, que la accionante no cotizó un mínimo de cuatro (4) semanas de forma ininterrumpida y completa; ii) correo electrónico remitido por GLOBAL SALES SOLUTIONS COLOMBIA dirigido a la accionante del que se desprenden como fecha de inicio de licencia de maternidad 30 de agosto de 2022 y fecha fin 18 de diciembre de 2022, esto es 109 días; contrato individual de trabajo por obra o labor suscrita entre GLOBAL SALES SOLUTIONS COLOMBIA y la actora el 03 de diciembre de 2021, con fecha de inicio de labores 06 de diciembre de 2021; iv) certificado de nacido vivo del que se desprende como fecha del parto el día 30 de agosto de 2022; v) registro civil de nacimiento del menor THOMAS HIGUERA SEPÚLVEDA, y vi) prescripción de licencia de maternidad con fecha de inicio 30 de agosto de 2022 y fecha fin 02 de enero de 2023, esto es por 126 días, expedida por el HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN.

Por su parte, la EPS SAVIA SALUD arrió: i) pago en favor de GLOBAL SALES SOLUTIONS por valor de \$3.750.472 de fecha 20 de octubre de 2022; ii) certificado de pago de aportes en salud, del que se observan aportes ininterrumpidos desde el 01 de enero de 2022 y a la fecha; iii) licencia de maternidad con fecha de inicio 30 de agosto de 2022, por 109 días, y cuyo valor liquidado es la suma de \$3.750.472, y iv) certificado de aportes a salud, pensión y riesgos laborales.

Verificadas las pruebas arrojadas, resulta pertinente mencionar que la Corte Constitucional en sentencia T 526 de 2019 fue clara al señalar que *“la licencia de maternidad no solo tiene una connotación económica encaminada a reemplazar los ingresos que percibía la madre, sino que también conlleva una protección integral y especial a favor de esta y de su hijo recién nacido, pues garantiza la institución familiar a través del otorgamiento de prestaciones que tienen por finalidad la recuperación de la madre y el cuidado del menor y, además, que “dispongan de un espacio propicio para iniciar las relaciones familiares en condiciones de dignidad y calidad.*

Por su parte el art. 2.2.3.2.1 del Decreto 1427 de 2022 dispone que para el reconocimiento y pago de la licencia de maternidad, se requiere que la beneficiaria de dicha prestación social se encuentre afiliada al SGSSS en calidad de cotizante y en estado activo, que hubiere efectuado aportes durante los meses correspondientes al periodo de gestación, y cuente con certificado de licencia de maternidad expedido por el médico de la red de la entidad promotora de salud o entidad adaptada o validada por esta, en cuyo caso habrá lugar al reconocimiento de licencia de maternidad, siempre y cuando el pago de la totalidad de las cotizaciones correspondientes al periodo de gestación se haya realizado máximo en la fecha límite de pago del periodo de cotización en el que inicia la licencia, y en el evento que se hubiere cotizado por un periodo inferior al de la gestación, se reconocerá y pagará proporcionalmente como valor de la licencia de maternidad, un monto equivalente al número de días cotizados frente al periodo real de gestación.

No obstante lo señalado en la disposición normativa citada, de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional ya mencionada (Sentencia T 526 de 2019), dependiendo del número de semanas cotizadas, el pago de la licencia de maternidad deberá hacerse de manera total o proporcional, a fin de proteger a la madre y al menor de edad, por lo que si faltaron por cotizar al sistema General de Seguridad Social en Salud menos de dos meses del período de gestación, se ordena el pago de la licencia de maternidad completa, y de faltar por cotizar más de dos meses del período de gestación se ordena el pago de la licencia de maternidad de manera proporcional al tiempo que efectivamente se cotizó.

Frente al caso concreto se observa que **MELISSA SEPÚLVEDA RAMÍREZ** presenta aportes al SGSSS desde el mes de enero de 2022 por 25 días compensados, y del mes de enero al mes de agosto de 2022 de manera continua e ininterrumpida, es decir que la accionante, realizó aportes por más de siete (7) meses durante el periodo de gestación, lo cual a su vez fue corroborado por la **EPS SAVIA SALUD** en respuesta esta acción de tutela (Pdf. 012, pág. 4).



Tipo Identificación	Numero Identificación	Primer Apellido	Segundo Apellido	Primer Nombre	Segundo Nombre	Ultimo Periodo Compensado	EPS/EOC	Tipo Afiliación
CC	1216729908	SEPULVEDA	RAMIREZ	MELISSA		2022-11	SAVIA SALUD EPS	COTIZANTE

EPS/EOC	Periodos Compensados	Dias Compensados	Tipo Afiliado	Observacion*
SAVIA SALUD EPS	11/2022	30	COTIZANTE	Pago con cotización
SAVIA SALUD EPS	10/2022	30	COTIZANTE	Pago con cotización
SAVIA SALUD EPS	09/2022	30	COTIZANTE	Pago con cotización
SAVIA SALUD EPS	08/2022	30	COTIZANTE	Pago con cotización
SAVIA SALUD EPS	07/2022	30	COTIZANTE	Pago con cotización
SAVIA SALUD EPS	06/2022	30	COTIZANTE	Pago con cotización
SAVIA SALUD EPS	05/2022	30	COTIZANTE	Pago con cotización
SAVIA SALUD EPS	04/2022	30	COTIZANTE	Pago con cotización
SAVIA SALUD EPS	03/2022	30	COTIZANTE	Pago con cotización
SAVIA SALUD EPS	02/2022	30	COTIZANTE	Pago con cotización
SAVIA SALUD EPS	01/2022	25	COTIZANTE	Pago con cotización
SAVIA SALUD EPS	12/2021	5	COTIZANTE	Estado Emergencia
SAVIA SALUD EPS	11/2021	29	COTIZANTE	Estado Emergencia
SAVIA SALUD EPS	11/2021	1	COTIZANTE	Pago con cotización
SAVIA SALUD EPS	10/2021	30	COTIZANTE	Pago con cotización
SAVIA SALUD EPS	09/2021	1	COTIZANTE	Estado Emergencia

7 meses y 25 días de aportes

funcio

Por lo anterior, el Despacho advierte una transgresión a los derechos fundamentales a la salud, a la seguridad social y al mínimo vital, ya que a pesar de que el vinculado **HOSPITAL GENERAL DE MEDELLÍN** expidió licencia de maternidad equivalente a 126 días, la **EPS SAVIA SALUD** procedió con la reliquidación de la licencia, en proporción con los periodos cotizados, a pesar de que la accionante cotizó por más de siete (7) meses, esto es que faltaron por cotizar al SGSSS menos de dos (2) meses del período de gestación, caso en el cual, de acuerdo con pronunciamientos de la Corte Constitucional, debe ser cancelada la licencia de maternidad de forma completa y no proporcional.

En consecuencia, a fin de garantizar los derechos fundamentales a la salud, a la seguridad social y al mínimo vital tanto de la accionante como de su hijo menor, se concederá el amparo deprecado, por lo que se ordena a la **EPS SAVIA SALUD** que en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta decisión, reconozca y pague a la accionante **MELISSA SEPÚLVEDA RAMÍREZ** la totalidad de la licencia de maternidad.

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO CATORCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO. CONCEDER el amparo constitucional invocado al interior de esta acción promovida por **MELISSA SEPÚLVEDA RAMÍREZ** quien actuó en causa propia, en contra de la **EPS SAVIA SALUD**, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO. En consecuencia, se **ORDENA** a la **EPS SAVIA SALUD** que en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta decisión, reconozca y pague a la accionante **MELISSA SEPÚLVEDA RAMÍREZ** la totalidad de la licencia de maternidad, por lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

TERCERO. NOTIFÍQUESE a las partes de manera personal o, en subsidio, vía fax o por el medio más expedito, a más tardar, al día siguiente de la fecha en que se profiere esta decisión.

CUARTO. De no ser apelado este fallo dentro de los tres días siguientes a su notificación, remítase al día siguiente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE

JULIAN GREGORIO NEIRA GÓMEZ

JUEZ

P3

Firmado Por:
Julian Gregorio Neira Gomez
Juez
Juzgado Municipal
Civil 014

Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **3235dbc6a7786fbc627c7b03cd845f3a4c9aeafd34c46dec15fef0e8be114f8e**

Documento generado en 23/11/2022 09:45:36 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>