



JUZGADO CATORCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE MEDELLÍN
Medellín, diez (10) de junio de dos mil veintiuno (2021)

PROCESO	Acción de Tutela
ACCIONANTE	KELLY JOHANA ZAPATA HOYOS
ACCIONADO	NELSON ARMANDO CELIS BLANDON en calidad de empleador administrador de TIALILI S.A.S
PROCEDENCIA	Reparto
RADICADO	N° 05001 40 03 014 2021 00569-00
INSTANCIA	Primera
PROVIDENCIA	134
TEMAS Y SUBTEMAS	ACOSO LABORAL, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA
DECISIÓN	DENIEGA TUTELA e INSTA AL ACCIONANTE Y ACCIONADO

Procede el Despacho a resolver la solicitud de tutela promovida por KELLY JOHANA ZAPATA HOYOS contra de la NELSON ARMANDO CELIS BLANDON en calidad de empleador administrador de TIALILI S.A.S encaminada a proteger su derecho fundamental a la salud, vida digna, el trabajo y la dignidad humana en conexidad con la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada.

I-ANTECEDENTES

1.1.- Supuestos fácticos y pretensiones. - En síntesis, manifiesta que, se encuentra en estado de embarazo y el mismo es de alto riesgo, expone que el señor Celis Blandón, en su calidad de jefe inmediato tiene para con ella maltrato y acoso laboral, generándole estrés, y discriminándola por su condición de gestación, expone que le asignan horarios exagerados y que con estos ponen en riesgo su salud.

1.2.-Trámite. - Admitida la solicitud de tutela el 01 de junio del año que avanza, se ordenó vincular a TIALILI S.A.S y EPS SURA y se requirió a EPS SURA, para que aporte la historia clínica de KELLY JOHANA ZAPATA HOYOS, en especial informe si a la fecha presenta restricciones laborales por su estado de embarazo, se procedió a notificar a la accionada, vinculada, en igual sentido no se decretó medida provisional.

1.3 Una vez recibida la respuesta por parte de la EPS SURA dado que el mismo manifestó que las historias las custodian las IPS, e informó que la atención a la

señora KELLY JOHANA ZAPATA HOYOS se le realiza en IPS primaria -INSTITUTO DEL TORAX, mediante auto del 08 de junio de 2021, se ordenó requerirles para que para que aporte la historia clínica de KELLY JOHANA ZAPATA HOYOS, en especial informe si a la fecha presenta restricciones laborales por su embarazo, para lo cual se le concedió el término de 1 día contadas a partir de la notificación del auto.

1.3.1 EPS SURA en síntesis, manifestó que, se le indica al despacho que el accionante KELLY JOHANA ZAPATA HOYOS se encuentra afiliado al PBS de EPS SURA en calidad de cotizante por parte de PAPANOLO S.A.S NIT 901027754 desde el día 08/10/19 a la fecha la empresa no ha reportado novedad de retiro por lo cual el accionante cuenta con Cobertura Integral. Adicionalmente, también registra afiliada por parte de TIALILI S.A.S NIT 901027764 desde el día 07/06/21.

Ahora bien, referente al punto número tres (3) del auto admisorio, indicamos que la EPS no tiene en su custodia la historia clínica, este documento no es manejado por nuestra compañía si no por las instituciones prestadoras del servicio.

La historia clínica es diligenciada en las clínicas, hospitales y demás Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud IPS donde se atienden los pacientes; estas instituciones tienen bajo su responsabilidad la custodia de este documento. Lo anterior está sustentado en los Artículos 13° y 14° de la resolución 1995 de 1999.

Las Entidades Promotoras de Salud EPS no tienen a su cargo el archivo ni la custodia de las historias clínicas de sus afiliados; por lo tanto, le sugerimos hacer su solicitud a las clínicas, hospitales, centros de atención médica y demás IPS donde el paciente ha recibido atención en salud.

Le informamos que el usuario tiene asignada como IPS primaria -Instituto del Torax para la prestación de servicios de primer nivel; ellos tienen la custodia de su historia clínica; esta institución está ubicada en calle 57 # 50a -37. En esa medida, le pedimos hacer su requerimiento a dicha institución

1.3.2 NELSON ARMANDO CELIS BLANDON, y TIALILI S.A.S. por intermedio de la señora MÓNICA Patricia Meneses Restrepo, manifestó que, en los hechos narrados por la accionante, no se especifican las circunstancias de tiempo, modo y lugar,

manifiesta que ha recibido malos tratos por parte del señor Nelson, pero no informa fechas, los motivos que dieron lugar a los supuestos malos tratos, como tampoco quien ha presenciado esas situaciones y como se han desarrollado los malos tratos. Es falso que la quisieran obligar a firmar el llamado de atención el 11 de mayo, ya que ese día se presentó antes del turno y antes de iniciarlo se retiró de las instalaciones, Es falso que este laborando horarios exagerados, en este momento tiene un turno de 2:00 p.m. a 10:00 p.m.

En igual sentido manifestaron que, la señora Kelly tiene varios llamados de atención por incumplir el reglamento interno de trabajo. En especial el día 11 de mayo se presentó a la oficina de mi poderdante, antes de iniciar su turno a la 1:00 p.m. y solicitó que debido a su estado necesitaba la colaboración de la empresa para que no le programaran turnos extensos, y se accedió a lo solicitado. Ese mismo día se le informó que se le concedía la solicitud, pero se le pedía el favor que el día que fuera a faltar a laborar, avisara con tiempo para poder programar el reemplazo, ya que se le había vuelto costumbre faltar al trabajo sin incapacidad y avisando una hora antes de iniciar el turno, de hecho, por eso se le programa el turno en la tarde, porque en la mañana no se presentaba y no avisaba. Cada que falta al turno no avisa directamente a la empresa, sino que manda razones con los compañeros de trabajo. Ese mismo día se le solicitó tener mucho cuidado con el manejo del efectivo ya que tenía llamados de atención por ese motivo y que cada que faltara al trabajo debía presentar la incapacidad correspondiente, pero a ella no le gustó y se retiró del lugar de trabajo y no inició el turno. A las 3:00 p.m. de ese mismo día le envió un mensaje a un compañero que nos informara que ella mejor iba a renunciar, a lo que se le manifestó que debía entregar carta de renuncia. Mas tarde envía otro mensaje que lo estuvo pensando y que no iba a renunciar, que la empresa tenía razón en todo.

Al día siguiente se presentó a laborar y se le hizo un llamado de atención por faltar el día anterior al trabajo sin justa causa. El 23 de mayo, domingo iniciaba turno a las 2:00 p.m. y a la 1:00 p.m. le aviso a una compañera que no iba a asistir porque se sentía muy indispuesta pero que fue al seguro y que solo atendían hasta la 1:00 p.m. El 24 de mayo era día de descanso y al día siguiente se presentó a laborar con una incapacidad del 25 y 26 de mayo. El 27 de mayo se procedió a hacerle llamado de atención y que, de acuerdo al reglamento de trabajo por ser segunda vez, daba

lugar a suspensión de 3 días. Llamado de atención que no quiso firmar y se procedió a hacerlo firmar por un testigo.

Finalmente, indicaron que La accionante a pesar de gozar de una estabilidad laboral reforzada debe ser consciente que la misma no le otorga el derecho de incumplir con las normas establecidas por la empresa y contenidas en el reglamento interno de trabajo.

1.3.3 El INSTITUTO DEL TÓRAX SAS manifestó que, teniendo en cuenta que el mismo ha sido requerido en la acción de tutela de la referencia, procedo a adjuntar la historia clínica que reposa en esta IPS y que corresponde a la señora Zapata Hoyos y certificado suscrito por la Doctora Paulina Morales Vélez.

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 al juez constitucional si procede la acción de tutela frente a conductas de superiores jerárquicos Nelson Armando Celis Blandón en calidad de administrador de Tíalili S.A.S afectan los derechos fundamentales de la accionante entre ellos la salud de mujer gestante y el nasciturus. De otro lado establecer si los supuestos fácticos se encuadran en la normatividad contemplada en la Ley 1010 de 2006 como acoso laboral.

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: Arts. 4 y 6. Decreto 1382 de 2000.*

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. El acoso laboral, Sentencia T 317 de 2020

En Colombia, el artículo 2º de la Ley 1010 de 2006 define el acoso laboral en los siguientes términos: *"...se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo"*.

Asimismo, diferentes autores se han basado en estudios psicosociales sobre el tema para definir este concepto, así:

Heinz Leymann lo define como *".....Aquel fenómeno en que una persona o grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente —al menos una vez por semana— y durante un tiempo prolongado — más de seis meses— sobre otra persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación,*

perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo" .

Por otro lado, Marie-France Hirigoyen establece que son "*Conductas reiteradas, con un objetivo determinado (dominar y controlar al otro), que violentan la dignidad del trabajador o su integridad psíquica y ponen en peligro su puesto de trabajo o degrada en el ambiente laboral*".

La Organización Internacional del Trabajo – OIT define el acoso laboral como una "*acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida persistente por la que, en el lugar de trabajo en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hieren a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta*".

La OIT indica que sus efectos provocan "*una alteración inmediata y a menudo duradera en las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y el entorno laboral en su conjunto, con costos directos en el ámbito de la seguridad e indirectos que condicionan la eficiencia y la productividad*".

Asimismo, la Comisión Europea señala que el acoso laboral es un "*comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores e inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataques sistemáticos durante mucho tiempo, de modo directo e indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo y/o el efecto de hacerle el vacío*".

La Corte Constitucional en Sentencia C-780 de 2007 se refirió a este fenómeno e indicó que el acoso laboral constituye una práctica mediante la cual de manera recurrente o sistemática se ejercen contra un trabajador actos de violencia psicológica, en algunos casos física, encaminados a acabar con su reputación profesional o autoestima, agresiones que pueden generar enfermedades profesionales ("estrés laboral") e inducir a la renuncia del empleado.

En esa medida, el acoso laboral configura una violación a la Constitución pues se trata de un atentado continuo y sistemático contra la integridad moral de las personas víctimas de tratos degradantes y configura una vulneración del derecho fundamental a gozar de un trabajo en condiciones dignas y justas.

De las anteriores definiciones se puede extraer que el acoso laboral hace referencia a comportamientos recurrentes y sistemáticos en contra de un trabajador por una persona o un grupo de individuos en un entorno laboral, que a menudo provoca efectos negativos en el trabajador.

2.6 Marco normativo del acoso laboral. Ley 1010 de 2006. Sentencia T 317 de 2020

En el ordenamiento jurídico colombiano, el acoso laboral se encuentra regulado en la Ley 1010 de 2006 cuyo objetivo es establecer aquellas situaciones en las cuales se puede llegar a configurar este tipo de conductas.

En términos generales, la citada norma contiene una serie de medidas para “prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general **todo ultraje sobre la dignidad humana** que se ejerce sobre quienes realizan su actividad económica en el contexto de una relación laboral privada o pública o de un contrato de prestación de servicios personales”. (Negrilla agregada).

El artículo 1º de la Ley 1010 de 2006 define el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados y contratistas, la armonía entre quienes comparten el mismo ambiente laboral y el buen entorno de la empresa como los bienes jurídicos a proteger de todo tipo de ultraje mediante la consagración de las medidas que esa norma establece.

El artículo 2º de ese cuerpo normativo trae una definición del acoso laboral, en los siguientes términos: “...se entenderá por acoso laboral toda conducta ***persistente y demostrable***, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo[61] o un subalterno, ***encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo***”. (Negrilla agregada).

(...)

Finalmente, las últimas disposiciones de la Ley 1010 de 2006 determinan el procedimiento y la competencia. **Así, cuando los sujetos pasivos de los hostigamientos sean trabajadores del sector privado conocerán de esos asuntos los jueces laborales;** y en el Ministerio Público o la Sala Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura para el sector público.

En conclusión, la Ley 1010 de 2006 se promulga con el interés de dar protección a los derechos fundamentales de todas las personas trabajadoras por medio de la adopción de medidas de prevención y protección. En esa medida, la referida norma no excluye a ningún sector en el ámbito laboral formal, entendido por formal, las relaciones derivadas de una vinculación laboral contractual o reglamentaria.

2.7 Fundamento constitucional de la protección de las mujeres embarazadas, sentencia SU 075 de 2018.

Desde sus primeros años, la Corte Constitucional ha reconocido que la protección laboral reforzada de las mujeres durante la gestación y la lactancia es un mandato superior que se deriva principalmente de cuatro fundamentos constitucionales:

(i) El derecho de las mujeres a recibir una especial protección durante la maternidad, el cual se encuentra previsto en el artículo 43 de la Constitución.

Dicha norma señala expresamente que las mujeres tienen derecho a gozar de especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo y que deben recibir un subsidio alimentario, en caso de desempleo o desamparo. Así, la jurisprudencia constitucional ha destacado que este enunciado implica a su vez dos obligaciones a cargo del Estado: la especial protección de la mujer embarazada y lactante –sin distinción–, y un deber prestacional que consiste en otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada. En este sentido, se trata de una protección general para todas las mujeres gestantes.

(ii) La protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito laboral, la cual ha sido destacada por esta Corporación en reiteradas oportunidades. El fin de la salvaguarda en este caso es impedir la discriminación que, a raíz del embarazo, pueda sufrir la mujer, específicamente la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión de esa condición o de la lactancia. De este modo, el fuero de maternidad, encuentra también su sustento en la cláusula general de igualdad de la Constitución que proscribe la discriminación por razones de sexo, así como en el ya mencionado artículo 43 Superior, que dispone la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

Adicionalmente, la prohibición de discriminación en el ámbito laboral de las mujeres en estado de embarazo ha sido ampliamente desarrollada por numerosos instrumentos internacionales, entre los cuales se destacan el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDESC) (artículo 26), la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) (artículos 20 y 24), el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC) (artículos 2º y 6º), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención de Belém do Pará– (artículos 4º y 6º) y la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (artículo 11). Así mismo, los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son un referente especialmente relevante en materia de igualdad y no discriminación de las mujeres en el empleo.

2.8 El caso en estudio y solución al problema jurídico planteado. De conformidad con lo previsto en el artículo 86 de la Constitución, la procedencia de la acción contra particulares está sujeta a uno de los siguientes presupuestos:

- a) Que el particular esté encargado de la prestación de un servicio público.
- b) Que el particular afecte grave y directamente un interés colectivo.
- c) Que el accionante se halle en estado de subordinación o indefensión frente al particular⁴.

Asiste en esta instancia el deber de efectuar un análisis para determinar si en el sub judice la accionante se constituye como sujeto de especial protección constitucional,

por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta frente a su empleador, que lo haga merecedor de una estabilidad laboral reforzada.

Lo anterior toda vez que la acción de tutela en este evento como ya se advirtió solo procede de manera excepcional, cuando se configuren los presupuestos para su procedencia, tales como que se trate de un sujeto de especial protección constitucional y que se haya configurado una vulneración de derechos fundamentales derivada de tal eventualidad; de lo contrario no procedería el mecanismo.

Ahora, de acuerdo con el marco normativo expuesto en las consideraciones de esta providencia, la Ley 1010 de 2006 establece que se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, en una relación de trabajo de tipo laboral.

El Despacho observa que entre la señora Kelly Johana Zapata Hoyos y el señor Nelson Armando Celis Blandón existe un vínculo jerárquico o subordinado pues el señor Celis Blandón tiene la calidad de administrador de la sociedad TIALILI S.A.S, empresa con la con la cual se encuentra vinculada la accionante.

El artículo 7 de la Ley 1010 de 2006 relaciona una serie de conductas que pueden constituir acoso laboral de presentarse de forma repetida y pública, entre las cuales se destacan: "las expresiones injuriosas o ultrajantes sobre la persona, con utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social; los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo; [y,] las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo", entre otras.

En el escrito tutelar la accionante indica que el señor Celis Blandón, le está "generando presión negativa del orden físico-mental, personal y laboral (...) quien se desborda de manera indignante con su maltrato hacia mi, estructurando una

conducta de irrespeto, de acoso laboral, de discriminación por mi estado de gestación”; sin embargo, de la respuesta emitida por la entidad, dichas aseveraciones fueron contradichas, aduciendo que no se especifican las circunstancias de tiempo, modo y lugar, manifiesta que ha recibido malos tratos por parte del señor Nelson, pero no informa fechas, los motivos que dieron lugar a los supuestos malos tratos, como tampoco quien ha presenciado esas situaciones y como se han desarrollado los malos tratos, así mismo se indicó que la señora Kelly tiene varios llamados de atención por incumplir el reglamento interno de trabajo, el día 11 de mayo se presentó a la oficina de mi poderdante, antes de iniciar su turno a la 1:00 p.m. y solicitó que debido a su estado necesitaba la colaboración de la empresa para que no le programaran turnos extensos, y se accedió a lo solicitado, ese mismo día se le informó que se le concedía la solicitud, pero se le pedía el favor que el día que fuera a faltar a laborar, avisara con tiempo para poder programar el reemplazo, ya que se le había vuelto costumbre faltar al trabajo sin incapacidad y avisando una hora antes de iniciar el turno, de hecho, por eso se le programa el turno en la tarde, porque en la mañana no se presentaba y no avisaba. Cada que falta al turno no avisa directamente a la empresa, sino que manda razones con los compañeros de trabajo. Así mismo, procedió a remitir varios llamados de atención realizados a la tutelante.

De las pruebas aportadas a la acción constitucional, solo se evidencia llamados de atención y posteriores sanciones en atención a las faltas al reglamento de trabajo por parte de la empleada, mismas que no se logra advertir obedezcan a su estado de gestación o esté siendo discriminada por dicha situación, es más tal como lo indica la accionante y tal como se desprende de la constancia obrante a fl. 12, en la actualidad la tutelante tiene asignado un turno fijo de 2 a 10 pm.

Adicionalmente, la Corte ha exigido, para que proceda la tutela como mecanismo de defensa transitorio, que tal perjuicio se encuentre probado en el proceso, puesto que el juez de tutela no está en capacidad de estructurar, concebir, imaginar o proyectar, por sí mismo, el contexto fáctico en el que ha tenido ocurrencia el presunto daño irreparable.

El acudir a la acción de tutela, no puede tenerse como el medio a través del cual el usuario puede obtener los resultados que espera en sus gestiones, toda vez que

existen otros campos normados por la ley para ejercer los medios de defensa, toda vez, que habiendo sido instituida la acción de tutela como un mecanismo subsidiario y residual, la misma se torna improcedente cuando es utilizada como mecanismo principal para sacar adelante las pretensiones del accionante.

Finalmente cabe indicar que el accionante, cuenta en el ordenamiento jurídico con otros medios ordinarios de defensa judicial para obtener el restablecimiento sus derechos, pues tal como lo establecen las disposiciones de la **Ley 1010 de 2006** cuando los sujetos pasivos de los hostigamientos sean trabajadores del sector privado conocerán de esos asuntos **los jueces laborales**; y en el Ministerio Público o la Sala Jurisdiccional Disciplinaria de los Consejos Superior y Seccionales de la Judicatura para el sector público.

Por lo anterior esta acción de tutela no está llamada a prosperar, por cuanto a través de ella se pretenden sustituir los medios ordinarios de defensa judicial con los que cuenta el accionante para hacer valer su derechos ante la justicia ordinaria, jurisdicción laboral en procura de lograr el restablecimiento de los derechos que estima están siendo vulnerados, ya que no es propio de la acción de tutela el de servir de medio o procedimiento llamado a reemplazar los procesos ordinarios o especiales, ni el de ordenamiento sustitutivo en cuanto a la fijación de los diversos ámbitos de competencia de los jueces, ni el de instancia adicional a las existentes, pues de ser así, estaría el juez de tutela invadiendo esferas que no le corresponden.

De otra parte, y advirtiendo que de la historia clínica aportada por el Instituto del Torax, el 04 de junio de 2021, le fueron dadas por el médico tratante las siguientes: "recomendaciones para llevar al trabajo: embarazo de alto riesgo por antecedentes y sobre peso - se recomienda procurar teletrabajo o el mínimo contacto con clientes no debe cargar más de 5 kilos de peso y requiere periodos de reposo 15 minutos cada 3 horas", con base en lo anterior, se insta a la accionante a presentar las referidas recomendaciones a su empleador, si aún no lo hubiera hecho; y de otro lado instar a su empleador TIALILI S.A.S, así como a su administrador señor NELSON ARMANDO CELIS BLANDON para que se acaten las recomendaciones a fin de salvaguardar la salud de la accionante y el nasciturus.

En mérito de lo dicho, **EL JUZGADO CATORCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato constitucional,

IV. FALLA

PRIMERO. - Denegar la presente acción promovida por **KELLY JOHANA ZAPATA HOYOS** contra de la **NELSON ARMANDO CELIS BLANDON** en calidad de administrador y **TIALILI S.A.S** en calidad de empleador por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO. INSTAR a **KELLY JOHANA ZAPATA HOYOS** a presentar las recomendaciones dadas por el médico tratante el 04 de junio de 2021 ante su empleador, si aún no lo hubiera hecho, conforme lo expuesto.

TERCERO. INSTAR a **TIALILI S.A.S**, en calidad de empleador, así como a su administrador señor **NELSON ARMANDO CELIS BLANDON**, para que acaten las recomendaciones dadas por el médico tratante el día 04 de junio de 2021, a fin de salvaguardar la salud de la accionante y el nasciturus, conforme lo expuesto.

CUARTO- 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.

QUINTO- 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

JHON FREDY CARDONA ACEVEDO
Juez

MCH

Firmado Por:

JHON FREDY CARDONA ACEVEDO
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 014 CIVIL MUNICIPAL DE MEDELLÍN

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: **abe7fa9b3f56049fd53d9fb1de5b01e29641113ba05d9b8c7c7b642cf26a039a**

Documento generado en 10/06/2021 10:20:31 AM