



JUZGADO CATORCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE MEDELLÍN
Medellín, dos (02) de agosto de dos mil veintiuno (2021)

PROCESO	Acción de Tutela
ACCIONANTE	LEIDY HERNÁNDEZ MARTÍN
ACCIONADO	VISIÓN Y MARKETING S.A.S
PROCEDENCIA	Reparto
RADICADO	N° 05001 40 03 014 2021 00776-00
INSTANCIA	Primera
PROVIDENCIA	179
TEMAS Y SUBTEMAS	TRABAJO, SALUD, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA
DECISIÓN	CONCEDE

Procede el Despacho a resolver la solicitud de tutela promovida por LEIDY HERNÁNDEZ MARTÍN contra de la VISIÓN Y MARKETING S.A.S encaminada a proteger su derecho fundamental al mínimo vital, vida digna, el trabajo y la dignidad humana en conexidad con la estabilidad laboral reforzada.

I-ANTECEDENTES

1.1.- Supuestos fácticos y pretensiones. - En síntesis, manifiesta que, inicio a laborar con el accionado 31 de marzo de 2021, en un contrato de obra o labor, ganándose como salario UN MILLÓN DE PESOS M/CTE (\$1'000.000). El día 22 de mayo de 2021, informó a la empresa que el resultado de los exámenes que indicaban que se encontraba en estado de embarazo de alto riesgo. El once 11 de junio de 2021, le notificaron la terminación del contrato.

1.2.-Trámite. - Admitida la solicitud de tutela el 26 de julio del año que avanza, se ordenó vincular a EPS SALUD TOTAL, VIRREY SOLIS, ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD –ADRES y MINISTERIO DE TRABAJO y se procedió a notificar a la accionada, y vinculadas.

1.2.1 El MINISTERIO DEL TRABAJO en síntesis, manifestó que, debe declararse la improcedencia de la acción de tutela en referencia contra el Ministerio del Trabajo, por falta de legitimación por pasiva, toda vez que esta Entidad no es ni fue el

empleador de la accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre la demandante y esta Entidad, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte de este Ministerio, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

Realizó un recuento normativo sobre algunos de los temas tratados por el accionante como la estabilidad laboral reforzada y las funciones del ministerio.

1.3.2 VISIÓN Y MARKETING S.A.S, En síntesis, manifestó que, por error humano involuntario se notificó de la terminación de la obra o labor contratada, sin embargo, inmediatamente se procedió a resarcir el error y se le comunicó e hizo saber a la accionante que hiciera caso omiso a dicha comunicación.

Lo anterior, se puede acreditar con: La planilla de aportes a Seguridad Social donde se evidencian las afiliaciones activas, los desprendibles de nómina que evidencian el pago de los salarios que ha percibido la trabajadora y su certificado laboral.

En virtud de lo anterior, es evidente que dentro del caso concreto no ha existido vulneración de los derechos fundamentales alegados. En consecuencia, de acuerdo con la doctrina que sobre el particular ha expuesto la Corte Constitucional y en consideración a las pruebas aportadas, puede señalarse que las afirmaciones invocadas dentro de la presente Acción de Tutela se configuran en UN HECHO SUPERADO.

Debe tener en cuenta el juzgado que esta sociedad no está violando el derecho fundamental, toda vez que, tal y como se observa en los documentos adjuntos y relacionado en el acápite de pruebas podemos evidenciar que el contrato de trabajo se mantiene vigente a la fecha.

1.2.3 El VIRREY SOLIS manifestó que, en el entendido que la EAPB es la encargada de la garantía de salud, esta entidad es solo un prestador de salud a quien se le podría direccionar una determinada prestación de servicio, pero no es el asegurador de salud, así mismo puede apreciarse de la historia clínica que se le han prestado los servicios médicos a la usuaria de manera efectiva y oportuna.

1.2.4 La EPS SALUD TOTAL y ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD –ADRES a pesar de estar debidamente notificadas no realizaron pronunciamiento al respecto.

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 determinar si en el caso expuesto procede la acción de tutela para proteger la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, sin distinción del tipo de vinculación.

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 precedente judicial vigente en materia de estabilidad laboral reforzada de mujeres embarazadas¹.

Fundamento constitucional de la protección de las mujeres embarazadas

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

¹ Las consideraciones que se presentan en este acápite fueron parcialmente retomadas de las Sentencias T-583 de 2017 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado, T-400 de 2015 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado y T-206 de 2015 M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. Así mismo, se tuvieron en cuenta varias decisiones de la Sala Plena de la Corte Constitucional, como las Sentencias C-470 de 1997 M.P. Alejandro Martínez Caballero, SU-070 de 2013 (M.P. Alexei Julio Estrada y C-005 de 2017 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva en la cual la Magistrada ponente salvó el voto.

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 2° y 6°), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer – Convención de Belém do Pará– (artículos 4° y 6°) 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.

(iii) **La protección del derecho fundamental al mínimo vital y a la vida** se erige también en un sustento normativo de la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo, como lo ha reiterado este Tribunal. Este derecho, como bien jurídico de máxima relevancia constitucional, implica no solo la protección de la mujer durante la etapa gestacional, sino también se extiende a la protección al ejercicio pleno de la maternidad.

De este modo, la protección de la mujer durante el embarazo también responde al valor que la Constitución le confiere a la vida en gestación, para lo cual contempla una protección específica y diferenciable de aquella que se otorga al derecho a la vida. Con todo, no puede perderse de vista que, como fue establecido en la **Sentencia C-355 de 2006**, *"a pesar de su relevancia constitucional la vida no tiene el carácter de un valor o de un derecho de carácter absoluto y debe ser ponderada con los otros valores, principios y derechos constitucionales"*.

Así mismo, la **Sentencia SU-070 de 2013** señaló que *"la protección especial de la mujer en estado de gravidez deriva de los preceptos constitucionales que califican a la vida como un valor fundante del ordenamiento constitucional, especialmente el Preámbulo y los artículos 11 y 44 de la Carta Política. La vida, como se ha señalado*

en reiterada jurisprudencia de esta Corporación, es un bien jurídico de máxima relevancia. Por ello la mujer en estado de embarazo es también protegida en forma preferencial por el ordenamiento como gestadora de la vida que es”.

Además, la prohibición de despido por causa o con ocasión del embarazo se encamina a garantizar a la mujer embarazada o lactante un ingreso que permita el goce del derecho al mínimo vital y a la salud, de forma independiente. En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha afirmado que la protección reforzada de la mujer embarazada estaría incompleta si no abarcara también **la protección de la maternidad**, es decir, a la mujer que ya ha culminado el período de gestación y ha dado a luz. En esa medida, dicho mandato guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia.

2.6 El caso en estudio y solución al problema jurídico planteado. Pretende la accionante por este medio se protejan sus derechos fundamentales a la salud, la vida digna y la estabilidad laboral reforzada las cuales considera conculcadas por VISIÓN Y MARKETING S.A.S, por su decisión de dar por terminado su vinculación laboral.

Del material probatorio se evidencia que la tutelada, fue desvinculada de su trabajo a partir del 11 de junio de 2021, encontrándose en estado de embarazo, sin embargo, manifiesta la accionada que una vez notificados de la acción constitucional, procedieron a resarcir su error, procedió al reintegro de la señora Hernández Martín, en igual sentido aportaron el comprobante de cancelación de la seguridad social, en la que se evidencian pagos de pensión de abril, mayo y junio y salud mayo, junio y julio certificación expedida de la página aportes en línea el 27 de julio de 2021 a las 09.59, así mismo aportaron recibos de pagos correspondientes a junio pago del 16 al 30 (el cual contiene información de cesantías definitivas, intereses a las cesantías y vacaciones definitivas) y julio pago del 1 al 15 (el cual contiene información de horas ordinarias, dominicales subsidio de transporte y conectividad entre otros); para verificar lo manifestado por la tutelada se estableció comunicación con la accionante el día 30 de julio de 2021, al abonado No 3135805886, quien informa que de la empresa se pusieron en contacto con ella en días anteriores y que a las 3.00 pm tenía pendiente reunión virtual, con alguien de

la compañía, que hasta ese momento no tenía claro para que era la reunión, por lo que se queda al pendiente de un nuevo contacto finalizando la tarde, en el nuevo contacto la accionante manifiesta que le indicaron que debe presentarse el lunes para firmar el contrato y establecer los pormenores, que su horario será de lunes a viernes, así mismo manifiesta que la empresa ya le canceló el salario por el mes que estuvo en su casa desvinculada, así mismo se establece comunicación el 02 de agosto a las 9.00 am, y la tutelante informa que aún no le han atendido, pero que ya le cancelaron el salario correspondiente a 16 al 30 de julio.

Ahora se reitera, que, de las pruebas aportadas con la tutela, asunto que además no fue desvirtuado en la contestación, la accionada tenía conocimiento del estado de embarazo de la tutelante, y aun así se procedió con su despido, tanto es que estuvo desvinculada por más de 1 mes de su trabajo, así mismo en tanto que de los desprendibles de nómina aportados por el empleador se evidencia verbi gracia junio 16 a 30, conceptos como cesantías definitivas, intereses a las cesantías y vacaciones definitivas, desconoce el Despacho si el empleador procedió realmente a cancelar salarios tal como lo entiende la tutelante o si se trata de los rubros antes descritos, por lo anterior y dado que como se reitera hubo efectivamente desvinculación el Juzgado amparará el derecho de la accionante a la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante y, en consecuencia, ordenará a la empresa **VISIÓN Y MARKETING S.A.S**, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, (i) reintegre a la señora **LEIDY HERNÁNDEZ MARTÍN** al cargo que venía desempeñando o a uno de semejante jerarquía, (ii) realice el pago de la totalidad de los salarios y prestaciones sociales derivadas del contrato de trabajo dejados de percibir desde la fecha del despido y hasta el momento de su nueva vinculación, con deducción de los valores pagados al momento de la liquidación, (iii) así como le cancele la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y mantenga dichas protecciones según lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

Finalmente, por ser la VISIÓN Y MARKETING S.A.S la encargada del cumplimiento de lo ordenado en la presente acción constitucional, no se emitirá pronunciamiento alguno contra EPS SALUD TOTAL, VIRREY SOLIS, ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD –ADRES y MINISTERIO DE TRABAJO.

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. - Conceder el amparo constitucional invocado al interior de esta Acción promovida por **LEIDY HERNÁNDEZ MARTÍN** en contra de **VISIÓN Y MARKETING S.A.S** por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO. - ORDENAR a la empresa de servicios temporales **VISIÓN Y MARKETING S.A.S**, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, (i) reintegre a la señora **LEIDY HERNÁNDEZ MARTÍN** al cargo que venía desempeñando o a uno de semejante jerarquía, (ii) realice el pago de la totalidad de los salarios y prestaciones sociales derivadas del contrato de trabajo dejados de percibir desde la fecha del despido y hasta el momento de su nueva vinculación, con deducción de los valores pagados al momento de la liquidación, (iii) así como le cancele la indemnización de que trata el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y mantenga dichas protecciones según lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo.

TERCERO. No se emite pronunciamiento en contra de EPS SALUD TOTAL, VIRREY SOLIS, ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD –ADRES y MINISTERIO DE TRABAJO, conforme lo brevemente 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 Promiscuo Municipal
Juzgado Municipal
Antioquia - Medellin

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: **26c41fa61f2c825094613d7660596026c932268c1fd71eb7256b42b65e86245b**

Documento generado en 02/08/2021 04:19:42 p. m.