

Medellín, 02 de febrero de 2021. Se realiza llamada al número celular 317.891.57.32, se entabla conversación con la accionante señora Yurlenis Mosquera Saucedo; se le interroga sobre si después de la audiencia realizada, se ha entablado conversación con la accionada señora María Diana Patricia Saavedra Marín, y si pudieron llegar a un arreglo a fin de limar las asperezas; indica que antes de interponer la presente acción constitucional ella busco asesoría legal, y el profesional del derecho que la ayudo le indicó que por estar en estado de embarazo, no puede ser despedida sin justa causa, por lo que debe ser reintegrada a su puesto de trabajo, y le deben ser pagados todos los salarios, así mismo debe ser pagado el sistema de seguridad social, la salud, y antes de interponer la acción ella intentó hablar con su empleadora, pero no llegaron a ningún acuerdo por que ella dijo que no iba a pagar los días que no había trabajado. Ahora después de la audiencia, fue Doña Diana, quien empezó la conversación de manera escrita, proponiéndole llegar a un acuerdo y haciendo la salvedad de que no existe ningún resentimiento por lo que le hizo. Explica que ella se sintió incomoda ante este comentario de no tener ningún resentimiento, toda vez que ella no ha hecho nada malo, solo cuidó su salud y sobremanera su embarazo, y fue Doña Diana quien la despidió sin justa causa, por lo que le dijo que mejor era esperar a que el Juez decidiera. Así mismo indica que al ser Doña Diana su ginecóloga, ha estado en control por el embarazo, la Dra., ha estado pendiente de su evolución.

El día 4 de febrero del corriente se realiza llamada al número celular 313.437.16.61, y se entabla conversación con la accionada señora MARIA DIANA PATRICIA SAAVEDRA MARIN, a efectos de determinar si ya superó el covid 19, quien informa ya se encuentra trabajando, fue dada de alta del diagnostico Covid19 hace cinco (05) días con prueba negativa, y desde el pasado martes se reincorporó a su actividad laboral, en estos momentos se encuentra en la sede de EPS SALUD TOTAL de Palace; comenta que el diagnostico de Covid19, le generó una neumonía, y que ahora se encuentra en tratamiento de terapia respiratoria y ejercicios respiratorios dos veces al día.

DIANA CAROLINA PELAEZ GUTIERREZ  
Secretaria.

## REPÚBLICA DE COLOMBIA



### RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO JUZGADO DIECISÉIS CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD Medellín (Ant), cuatro (04) de febrero de dos mil veintiuno (2021)

<b>Proceso</b>	Tutela No. 030
<b>Accionante</b>	Yurlenis Mosquera Saucedo
<b>Accionado</b>	María Diana Patricia Saavedra Marín.
<b>Vinculados</b>	EPS Salud Total; AFP Colfondos; ARL Sura; y Ministerio de Trabajo
<b>Radicado</b>	05001 40 03 016 <b>2021 00066 00</b>
<b>Instancia</b>	Primera
<b>Providencia</b>	<b>Sentencia No. 030 de 2021</b>
<b>Temas y Subtemas</b>	Derecho al trabajo, Seguridad social, estabilidad Laboral reforzada a la mujer embarazada. Toda terminación de su relación de trabajo, debe mediar previa autorización del Ministerio de Protección social. Mínimo vital.
<b>Decisión</b>	Concede tutela

Procede el despacho a resolver la acción de tutela interpuesta entre las partes de la referencia, con fundamento en el artículo 86 de nuestra Carta Política, Decreto 2591 de 1991 y demás normas concordantes, asignada a esta agencia judicial por reparto de la Oficina de Apoyo judicial.

### **1. Pretensión.**

Pretende la accionante señora YURLENIS MOSQUERA SAUCEDO, se protejan sus Derechos fundamentales de Igualdad, Trabajo, Mínimo Vital, Seguridad Social, Estabilidad Laboral Reforzada, Dignidad Humana, DERECHOS DE LAS MUJERES EN ESTADO DE EMBARAZO, los cuales vulnerados por el accionado al dar por terminado el día 18 de enero de 2021, el contrato de trabajo celebrado el entre ellos, sin tener en cuenta su estado de estado de gravidez.

En consecuencia, solicita que se le ordene 1) Tutelar los derechos fundamentales invocados y ordenar al accionado proceda al reintegro respetando su condición de madre gestante y la estabilidad laboral reforzada que le otorga esta condición, 2) Pagar los salarios dejados de percibir desde la terminación del contrato hasta la fecha de reintegro efectivo.

### **2. Hechos.**

Expresa la accionante que se vinculó laboralmente con la señora MARÍA DIANA PATRICIA SAAVEDRA MARÍN como su trabajadora desempeñando actividades u oficios domésticos mediante contrato de trabajo a término indefinido del 23 de enero de 2019, pero fecha de inicio de labores, del 01 de enero de 2019.

Tiene 04 meses de y dos días de embarazo, el cual ha sido catalogado como de alto riesgo, incluso con amenaza de aborto, según se observa en la historia clínica del 16 de noviembre de 2020 de la Clínica Medellín.

Su empleadora conoce de su estado de embarazo, toda vez que el informó, adicional al hecho de que ella es su gineco obstetra en su EPS Salud Total.

Estuvo en periodo de vacaciones desde el 23 de diciembre de 2020, hasta el 12 de enero de 2021, fecha esta última en la cual su empleadora le informo que tenía sospecha de Covid19, razón por la cual, y ante su estado de embarazo de alto riesgo, le pidió reintegrarse a su actividad laboral el día 18 de enero de 2021, para dar espera al diagnóstico de su patología, señalando su empleadora que si se iba no regresara.

El día 18 de enero de 2021, se presentó en su lugar de trabajo, y su empleadora no le abrió la puerta, y vía mensajes de WhatsApp, le informó que no requería de sus servicios, terminando así e contrato de trabajo sin justa causa.

### **3. Respuesta Parte Accionada**

#### **3.1. MARÍA DIANA PATRICIA SAAVEDRA MARÍN**

Indica que realizó contrato por escrito con la señora Yurlenis Mosquera Saucos el día 23 de enero del año 2019 con fecha de inicio de labores el 1 de enero del 2019 de acuerdo a los requisitos de ley.

En relación con la afirmación de embarazo de alto riesgo, manifiesta que la accionante en la fecha referida presentaba tal situación, pero en este momento está cursando un embarazo normal con 16 semanas de gestación sin ninguna complicación.

La señora Yurlenis Mosquera se encontraba disfrutando de vacaciones de ley desde el día 23 de diciembre del 2020 hasta el día 12 de enero del 2021 al momento de su reintegro por término de vacaciones, le manifestó que se encontraba completamente sola, aislada, indefensa, angustiada impotente e incapacitada por prescripción médica y que debido al riesgo que eso representa conservarían los protocolos de rigor, médicos y científicos para estos casos, su trabajo seria realizado en áreas distantes de su ubicación dentro del apartamento y que los alimentos se los suministrara en desechables y se los dejara en la puerta de la habitación, prácticamente nunca tendrían ningún tipo de contacto tendiente a buscar la salubridad y la seguridad de la madre gestante.

Dicho esto, la accionante manifestó que en esas condiciones no trabajaba; y simple y llanamente abandonó el lugar de trabajo sin ninguna justificación y sin importarle la difícil situación, no le prestó la más mínima ayuda en el estado tan vulnerable en el que se encontraba ya que estaba completamente sola y la única persona que la podía auxiliar en esos momentos era ella.

Aclara que esa conversación se hizo a puerta cerrada y por chat vía celular por razones de salubridad y seguridad; y que en la difícil situación e impotencia en la que se encontraba, le advirtió que trabajar en la actualidad con un médico que está expuesto todos los días era muy riesgoso para ella y a manera de sugerencia le dije que por su condición no era la mejor opción trabajar ella.

El día 18 de enero del 2021, la señora Yurlenis Mosquera se presentó en el apartamento, en ese momento le manifestó que ella había abandonado el lugar de trabajo sin ninguna justificación y que tampoco había presentado incapacidad expedida por su EPS de acuerdo a lo normado en la ley. También le comunicó que en ningún momento la iba poner en riesgo ya que como profesional de la salud y más aún como médico Gineco obstetra tomaría todas las medidas y protocolos establecido para estos casos.

Finaliza indicando que, así como la accionante manifiesta que le han sido vulnerados sus derechos; ella como persona de bien, cumplidora de sus deberes y obligaciones ciudadanos también tiene derecho a que le sea protegido su derecho constitucional a la salud y al bienestar los cuales le fueron vulnerados por su empleada al no auxiliarla en la situación de indefensión en la que se encontraba.

Precisa que con fecha 31 de diciembre del 2020 se realizó la liquidación anual de acuerdo a la ley; y de lo corrido del presente mes y año no ha laborado un solo día.

### **3.2. SALUD TOTAL EPS**

La accionante señora YURLENIS MOSQUERA SAUCEDO, figura como usuaria ACTIVA en esta entidad, mantiene vínculo laboral vigente con el empleador MARÍA DIANA PATRICIA SAAVEDRA MARÍN. Ahora frente a las pretensiones de la acción constitucional, se presenta falta de legitimación por pasiva frente a EPS SALUD TOTAL.

### **3.3. AFP COLFONDOS**

La señora YURLENIS MOSQUERA SAUCEDO, a la fecha se encuentra afiliada en esta administradora de pensiones según el reporte de afiliaciones SIAFP. Refirió que a la fecha ni la accionante ni el empleador, han presentado petición o solicitud adicional ante esta sociedad administradora, razón por la cual no se encuentra ningún trámite pendiente con el mismo.

### **3.4. ARL SURA**

Indicó que la señora Yurlenis Mosquera Saucedo, se encuentra afiliada a ARL SURA desde el 13 de febrero de 2019 a la fecha actual, como empleada de María Diana Patricia Saavedra Marín y desde el 06 de febrero de 2020 a la fecha actual como estudiante del Centro de Sistemas de Antioquia S.A.S.

Hasta la fecha ARL SURA nunca ha sido notificada que a la señora Yurlenis le haya sucedido algún accidente de trabajo; ni tampoco que se le haya calificado el origen de alguna patología como enfermedad laboral. En consecuencia, a la fecha ARL SURA no tiene prestaciones pendientes por brindarle.

### **3.5. MINISTERIO DE TRABAJO**

Trae colación lo normado en el artículo 2º de la Ley 1468 de 2011 que modificad el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, y artículo 240 del mismo estatuto que establece la prohibición del despido de toda trabajadora por motivo de embarazo o lactancia, y establece como requisito para poder realizar el despido la autorización del inspector de trabajo o del alcalde municipal en los lugares donde no existiere aquel funcionario.

Dependiendo de la modalidad contractual que la mujer embarazada tuviese con el empleador, valga mencionar, contrato de trabajo, contrato de trabajo a término fijo, contrato de trabajo a término indefinido y contrato realidad, así como también si éste conocía o no el estado de gravidez de la misma, la Corte ha señalado el grado de la protección especial que merecería, pudiendo ser:

- a) *La ineficacia del despido y el consecuente reintegro laboral más el pago de las erogaciones (salarios y demás prestaciones) dejadas de percibir.*
- b) *Ordenar el reconocimiento del pago de las cotizaciones durante el período de gestación y el reintegro laboral sólo cuando las causas del contrato laboral no desaparecen según el criterio del Inspector del Trabajo.*
- c) *En sede de tutela, la renovación del contrato, a término fijo o por obra o labor contratada, sólo será procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral a término fijo no desaparecen.*
- d) *Si el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, pero, alega justa causa, la configuración de ésta debe ser debatida en la jurisdicción laboral ordinaria.*
- e) *En algunos casos procede la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, cuando se demuestra que el empleador tuvo conocimiento del estado de gravidez de la trabajadora y el despido se produjo sin justa causa.*

De lo anterior se puede colegir que es necesario solicitar la autorización del Inspector de Trabajo Para que autorice o no el despido, en razón a que la misma se configura como una presunción legal, trámite dentro del cual dicha autoridad laboral administrativa constata las circunstancias de terminación del vínculo laboral que permita evidenciar la ocurrencia de un despido justo, y por ende el juez constitucional puede definir con fundamento en el caso concreto y la jurisprudencia unificada del máximo tribunal constitucional, "*... cuál es el alcance de las medidas de protección — principales, como el reintegro o renovación del contrato, o sustitutas, como las prestaciones en materia de seguridad social en salud — cuando han operado causas objetivas,*

*generales y legítimas que ponen fin a la relación laboral...*" (Sentencia T-082 de 2012)

#### **4. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO.**

##### **4.1 Competencia.**

Somos competentes para conocer de esta acción por mandato constitucional de su artículo 86, en armonía con el decreto 2591/91 ya que los hechos denunciados son presuntamente constitutivos de la vulneración o amenaza de derechos fundamentales y los accionados son válidamente destinatarios de la misma a la luz del artículo 42, numeral 8º, inciso final, frente al evidente estado de indefensión de la parte tutelante, frente a la parte tutelada.

##### **4.2 Problema jurídico**

Corresponde a este Despacho resolver si la terminación de la relación laboral de la accionante con la demandada, obedeció a un acto discriminatorio por su estado de gravidez, y de ser así, si tal despido vulneró derechos de raigambre fundamental; o si por el contrario, la terminación del vínculo laboral, se debió a una justa causa.

##### **4.3. Sobre la protección del derecho al trabajo y la procedencia de la acción constitucional de tutela**

Con la expedición de nuestra carta fundamental de 1991, que refleja la concepción jurídica, política, ética y filosófica que inspira el surgimiento del nuevo Estado Social de Derecho, en el que se concibe como principio rector y pilar fundante del mismo el trabajo, nuestro constituyente primario reconoció que la actividad laboral no solo implica un dato estadístico de niveles de ocupación de quienes habitan en el territorio de la República, o un indicativo del estado en que se encuentra la economía de un país, en sus componentes macro y micro económicos; la actividad laboral implica algo más, esto es, tener un trabajo como lo ha expresado nuestra Honorable Corte Constitucional, implica para un ser humano integrarse a un conjunto poblacional, el de los trabajadores, hacer parte de un entramado de relaciones sociales,

de espacios de encuentro laborales y sociales; así mismo el hecho de sentirse útil, de adquirir nuevas destrezas, y en la mayoría de ocasiones para obtener ingresos que atiendan las necesidades vitales de las personas.

En tal sentido a nuestro Estado le ha interesado regular y ordenar las relaciones de trabajo entre los empleadores y los trabajadores a través del ordenamiento jurídico; en materia laboral, esta regulación alcanza una connotada extensión en nuestro código laboral, allí las relaciones de trabajo se estructuran en clave de derechos y obligaciones, por demás de forma extensa y orientada a favor del trabajador como la parte más débil en la relación del contrato de trabajo, innegable este último aspecto, tanto por los factores históricos y luchas que propendieron por la conquista de derechos de esta estirpe, como por la realidad de las disparidades económicas que se presentan usualmente entre la parte contratante y quien vende su fuerza de trabajo, en razón de ello y de que no se presenten prácticas abusivas y de desprotección de los trabajadores, es que el Estado Social de Derecho ha intervenido como garante de derechos fundamentales, para equilibrar el desbalance de fuerzas y llevarlas a un punto de equilibrio y coordinación en que no se menoscaben los derechos del trabajador, así como tampoco la iniciativa y el desarrollo empresarial, pero siempre dentro del marco del derecho y sin el quebrantamiento de las garantías y derechos constitucionales.

Al interior de estas prácticas regulatorias entre trabajadores y empleadores nos encontramos con la Ley 776 de 2002, con ella quiso nuestro legislador, evitar o poner fin a las prácticas discriminatorias en que venían incurriendo muchos empleadores para con aquellos trabajadores que en medio de la relación laboral, sufrían accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, enfermedades de origen común etc., y que en todo caso impactaban de forma negativa en la capacidad laboral del empleado, y en la disminución de su rendimiento en los puestos de trabajo en los que se venían desempeñando, ante lo cual, muchos empleadores optaban por terminar los contratos de trabajos, y en muchas ocasiones incluso, pagando la indemnización por despido injusto.

Por su parte la Ley 361 de 1997 en su artículo 26 también en protección de las personas con alguna limitación señala: "*En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. **Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo...***". (Negrilla por el despacho).

Luego no es aceptable en un Estado Social de Derecho a la luz de sus principios, valores y postulados constitucionales, que un trabajador que brinda sus mejores esfuerzos en la edificación de una empresa, en su productividad y produciendo réditos a favor de su empleador, una vez que dicho empleado por un infortunio, se accidenta o incapacita, mermando o disminuyendo su capacidad laboral sea echado a la calle, esa no es ni puede ser la aspiración de valores y una ética política que como sociedad estemos dispuestos a patrocinar, el del utilitarismo del ser humano en el que no se lo tiene como un fin en sí mismo, sino como medio para un fin.

Ahora bien, respecto de que la acción de tutela sea el mecanismo o la vía procesal adecuada para reclamar reintegros laborales, nuestra jurisprudencia constitucional ha sido enfática en cuanto ha establecido la procedencia subsidiaria o residual del mecanismo de tutela respecto de este tipo de pretensión.

Pues la regla general es la improcedencia y el subsecuente trámite de dicha petición a través de la vía ordinaria; excepto ante precisas circunstancias que ha determinado nuestra Corte Constitucional, y entre las cuales se encuentra como requisito de procedibilidad, la determinación de un perjuicio irremediable para el actor así:

*"En conclusión, la Corte reitera que aunque no existe un derecho fundamental que asegure a los empleados la conservación del trabajo o su permanencia en él por un tiempo indeterminado, **no obstante, debido a la urgencia de conjurar una vulneración irreversible de los derechos***

**fundamentales de un empleado en circunstancias de debilidad manifiesta y, adicionalmente, presentar una estabilidad laboral reforzada, en virtud de su especial condición física o laboral, la tutela procede como mecanismo definitivo para el reintegro laboral<sup>1</sup>**  
(subrayas y resaltado propios).

*"De acuerdo con las subreglas jurisprudenciales expuestas, para que el amparo constitucional proceda frente a un despido injustificado debe probarse, en lo sustancial, que tal desvinculación se fundó en las limitaciones físicas, psíquicas o fisiológicas del accionante y que, en consecuencia, constituye una discriminación intolerable a partir del principio y derecho fundamental a la igualdad.*

*"Fácticamente, la comprobación de una discriminación como la indicada depende de tres aspectos: (i) que el peticionario pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta; (ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y, (iii) que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social."<sup>2</sup>*

Si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona discapacitada se produjo sin previa autorización de la Oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de éste es la circunstancia de discapacidad que aquel padece y que bien puede haber sobrevenido como consecuencia de la labor desempeñada en desarrollo de la relación laboral o que presentaba el trabajador al momento de iniciar el contrato. En consecuencia, el juez estará en la obligación de proteger los derechos fundamentales del peticionario, y declarar la ineficacia del despido, obligando al empleador a reintegrarlo y de ser necesario reubicarlo, y en caso de no haberse verificado el pago de la indemnización prevista por el inciso segundo del artículo 26 de la ley 361 de 1997, deberá igualmente condenar al empleador al pago de la misma.

---

<sup>1</sup> CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-677 de 2009

<sup>2</sup> CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-434 de 2008.

#### **4.4 Sobre la Estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada.**

Como desarrollo del Estado Social de Derecho, la Constitución Política de Colombia, en su artículo 13, prevé una protección especial a un cierto grupo de personas dadas sus características particulares de indefensión y vulnerabilidad, como es el caso de las mujeres que se encuentran en estado de embarazo.

De la misma manera, el artículo 43 de la Carta Política, no obstante señalar la igualdad existente entre el hombre y la mujer, consagra a favor de esta cuando se encuentra en estado de maternidad, una protección reforzada al indicar que *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.*

Siguiendo esta línea proteccionista, la Corte Constitucional en sentencia T 069 de 2010 predica sobre esa especial defensa a la mujer en embarazo particularmente en relación a su estabilidad laboral al consagrar en su artículo 53 los principios mínimos fundamentales que deben regir las relaciones laborales, los cuales son:

*"igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales, facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía de la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad." (Subrayado fuera de texto).*

Los anteriores preceptos están desarrollados en diferentes instrumentos internacionales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, según la cual, tanto la maternidad como la infancia, *tienen derecho a cuidados y asistencia especiales* (art. 25 num. 2º).

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (art. 10 num. 2º) señaló a los estados partes el deber de *conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto*, además de la concesión de licencia con remuneración o con prestaciones adecuadas de seguridad social dentro de ese período.

De igual forma, en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, los estados partes se comprometieron a adoptar las medidas tendientes a impedir actos u omisiones contra las embarazadas y a asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, prohibiéndose el despido por motivo del embarazo e implementándose la licencia de maternidad, con *sueldo pagado o prestaciones sociales similares*, sin que implique pérdida del empleo, ni efectos contra la antigüedad y los beneficios sociales (art. 11 num. 2º, literales a y b).

En virtud de lo anterior, es decir, de la aplicación de los referentes internacionales y de la protección constitucional a la mujer, se ha consolidado que el amparo de quien se halle en estado de gravidez implica una estabilidad laboral reforzada, que conlleva *la prohibición de ser despedida por razón del mismo*, por ser un criterio discriminatorio que atenta contra el artículo 13 de la Carta y deviene en afectación de los derechos de quien está por nacer.

La mencionada estabilidad laboral reforzada que ostenta la mujer en embarazo, se deriva de la presunción legal prevista en los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo, que señalan:

*Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia. 2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivos del embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período de embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin la autorización de que trata el artículo siguiente. 3. La trabajadora despedida sin autorización de la autoridad tiene el derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de (60) días fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiera lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, al pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo si no lo ha tomado.*

*1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. / El permiso de que trata este artículo sólo puede concederse con el fundamento en alguna de las causas que tiene para dar por terminado el contrato de trabajo y que se enumeran en los artículos 62 y 63. Antes de resolver, el funcionario debe oír a la trabajadora y practicar todas las pruebas conducentes solicitadas por las partes. 3. Cuando sea un Alcalde Municipal quien conozca de la solicitud de permiso, su providencia tiene carácter provisional y debe ser revisada por el Inspector del Trabajo residente en el lugar más cercano.*

Con sustento en estas disposiciones legales, la Corte Constitucional en diferentes pronunciamientos indicó que para ser procedente la protección a la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante, debía comprobarse el cumplimiento de los siguientes requisitos:

i) Que el despido se ocasione durante el período amparado por el "fuero de maternidad", esto es, que se produzca en la época del embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto;

ii) que a la fecha del despido el empleador conociera o debiera conocer la existencia del estado de gravidez, pues la trabajadora notificó su estado oportunamente y en las condiciones que establece la ley;

iii) que el despido sea una consecuencia del embarazo, por ende que el despido no está directamente relacionado con una causal objetiva y relevante que lo justifique;

iv) que no medie autorización expresa del inspector del trabajo, si se trata de trabajadora oficial o privada, o resolución motivada del jefe del respectivo organismo si se trata de empleada pública; y

v) que el despido amenace el mínimo vital de la actora o del niño que está por nacer

## **5. ANÁLISIS DEL CASO.**

Pretende la accionante, que se le protejan sus derechos fundamentales a la SALUD, SEGURIDAD SOCIAL, TRABAJO, IGUALDAD, MÍNIMO VITAL Y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN LA MATERNIDAD los cuales cree que están siendo vulnerados por la demandada al haberle terminado su contrato laboral estando en embarazo.

Sea lo primero traer a colación el contenido del Art. 43 de la Constitución Política que establece:

*"ARTICULO 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. 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.”*

Del citado artículo se desprende que, si bien nuestro sistema normativo establece como principio y derecho fundamental la igualdad entre todas las personas, también ha procedido a realizar discriminaciones positivas buscando mantener un equilibrio entre los mismos, es decir, que ha creado diferenciaciones buscando eliminar o reducir desigualdades de tipo social o económico, como por ejemplo favorecer a ciertos grupos en particular por razones de su sexo, raza, edad etc...

Es relevante aclarar que, la teleología de la protección a las mujeres en estado de embarazo busca garantizar la no discriminación de las mismas en su aspecto laboral pues es evidente que dicha situación podría acarrear gastos, tiempo y condiciones que influirían directamente en su desempeño laboral y en la forma como un empleador prevé las consecuencias de su contratación, como aquellas que se producen por reconocimiento de las licencias de maternidad, situación que tiende a finalizar de forma injustificada el vínculo laboral de tales mujeres.

Ahora, si bien es cierto que la acción de tutela no es propia para ventilar discusiones laborales, en tanto para ello dispone la parte pretensora de las correspondientes acciones ante el juez laboral en virtud del principio de subsidiaridad, lo cierto, es que la presente acción sí procede cuando se trata de sujetos en estado de debilidad manifiesta, como lo es en el sub judice, la mujer en estado de embarazo. Sobre el particular ha dicho la Corte Constitucional en sentencia T-341 de 2009 *“La acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral, sin miramientos a la causa que generó la terminación de la vinculación respectiva, al existir como mecanismos establecidos la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la forma de vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada<sup>3</sup>, a saber, los menores de edad, las mujeres en **estado de embarazo o durante la lactancia** y, como se verá a continuación, el trabajador discapacitado.”*<sup>4</sup> (Subraya fuera de texto)

<sup>3</sup> Cfr. T-011 de 2008 y T-198 de 2006 y T-661 de 2006, entre otras.

<sup>4</sup> Ver Sentencia T-341 de 2009.

De lo anterior, se supera el juicio de subsidiaridad que obliga a conocer de fondo la pretensión. Respecto del juicio de inmediatez, señala la parte actora que la terminación del vínculo laboral se dio apenas el 18 de enero del corriente, interponiendo la acción tutelar el 22 de enero del mismo año, es decir, pasados pocos días, lo que evidencia el cumplimiento de tal requisito.

Aclarado lo anterior, allega la tutelante prueba del embarazo según historia clínica que reposa en el anexo No. 03 de folios 07 a 17; y según lo expresado por ambas partes en Audiencia celebrada en día 27 de enero de 2021 (archivo No. 30 del expediente digital), siendo aceptado por la misma accionada en declaración rendida ante este plenario, que sí conocía del estado de embarazo de la pretensora previo a la finalización del vínculo contractual, tanto así, que ha sido su médica tratante. Igualmente aceptó en declaración rendida no haber solicitado permiso ante el Ministerio de Trabajo.

Y si bien sostiene la parte accionada que la causa de la terminación es justa, dado que la pretensora abandonó su lugar de trabajo el 12 de enero de 2021 dejándola en una situación de indefensión cuando más lo necesitaba, dado que presentaba sospecha infección por covid y estaba en aislamiento, hecho que es admitido por la tutelante al indicar que sintió temor de contagio mucho más en su estado de embarazo de alto riesgo, resulta de alguna manera admisible para esta juzgadora, que una gestante tienda a proteger a su criatura de un posible contagio, y pretenda alejarse por unos días hasta que la sospecha de su empleadora se confirme o descarte, siendo ello lo acontecido en el sub iudice.

Y pese a aducir la accionada contar con todos los protocolos de bioseguridad a efectos de proteger a su empleada, lo cierto es que la accionante según narra en el texto constitucional y no fue desvirtuado en dicha parte, solicitó permiso de ausencia hasta que se resolviera el diagnóstico de la accionada, mas ello no fue aceptado por la empleadora y finalizó el vínculo laboral como se otea en carta de despido de fecha 21 de enero de 2021, sin que procediera previamente a solicitar permiso ante el Ministerio de Trabajo como lo ordena el artículo 239 del Código Laboral Colombiano.

De esta guisa, es válido colegir que se vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la accionante y debe ordenarse su reintegro dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de esta providencia, dado que según afirmación dada por la accionada según constancia secretarial ut supra, ya superó el covid tanto así que está normalmente trabajando como médica, por lo que se conmina a la actora para que comparezca a su lugar de trabajo a asumir sus funciones dentro del término indicado, salvo que demuestre prescripción o incapacidad médica que justifique su ausencia.

Respecto de la petición del pago de salarios devengados desde el momento del despido hasta el día del reintegro, se ordena igualmente el pago de los mismos, dado que el despido fue realizado desatendiendo la prescripciones legales frente a una persona en estado de debilidad manifiesta.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Décimo Sexto Civil Municipal de Oralidad de Medellín, administrando Justicia en nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución Política de Colombia,

### **FALLA**

**PRIMERO:** Tutelar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y mínimo vital de la señora **YURLENIS MOSQUERA SAUCEDO**.

**SEGUNDO:** Se ordena a **MARÍA DIANA PATRICIA SAAVEDRA MARÍN**, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo, reintegre a **YURLENIS MOSQUERA SAUCEDO**, al cargo que venía desempeñando y le cancele los salarios dejados de devengar desde el momento de despido, hasta el reintegro.

**TERCERO:** Se conmina a **YURLENIS MOSQUERA SAUCEDO** para que comparezca a su lugar de trabajo a asumir sus funciones dentro del término indicado en numeral que precede, salvo que demuestre prescripción o incapacidad médica que justifique su ausencia.

**CUARTO:** Notificando lo acá decidido a las partes, por el medio más expedito.

**QUINTO:.** Advertir a las partes que contra esta decisión procede el recurso de apelación ante el inmediato superior jerárquico.

**SEXTO:** Advirtiéndole a la parte accionada las sanciones contempladas ante su incumplimiento en los artículos 52 y 53 del decreto 2591 de 1991.

**SÉPTIMO:** Sino fuere impugnado este fallo, se ordena su remisión a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

### **NOTIFIQUESE**

#### **Firma Electrónica**

**MARLENY ANDREA RESTREPO SÁNCHEZ**

**JUEZ**

**Firmado Por:**

**MARLENY ANDREA RESTREPO SANCHEZ**

**JUEZ**

**JUEZ - JUZGADO 016 MUNICIPAL CIVIL DE LA CIUDAD DE  
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:

**8b9d84884224da50246ce4f7c25ec4a077fc6b03f1ce3cbc383e8  
a3d4f5a80f0**

Documento generado en 04/02/2021 12:06:20 PM

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**

**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**