



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE SOLEDAD ATLÁNTICO

Soledad, veintiuno (21) de septiembre de dos mil veintidós (2022)

Sentencia de 2° Instancia

Referencia Clase de acción: TUTELA
Demandante: YENIFER OROZCO VILLALOBOS
Demandado: TIRIAN TELECOMUNICACIONES S.A.S.
Radicado 1° instancia: No. 2022- 00228-00
Radicado 2° instancia: No. 2022-00432-01

Procede a pronunciarse el despacho sobre la impugnación instaurada por la parte accionante contra la sentencia de fecha tres (3) de agosto de dos mil veintidós (2022), por medio de la cual el Juzgado Promiscuo Municipal De Palmar De Varela, decide NO TUTELAR los derechos invocados por la accionante.

I. ANTECEDENTES.

La señora YENIFER OROZCO VILLALOBOS, actuando en nombre propio, presentó acción de tutela en contra de TIRIAN TELECOMUNICACIONES S.A.S., a fin de que se le amparen sus derechos fundamentales a la dignidad humana, mínimo vital y protección a la estabilidad laboral reforzada a la mujer embarazada elevando las siguientes,

I.I. Pretensiones.

- 1. se tutelen los derechos fundamentales a la dignidad humana, mínimo vital y protección a la estabilidad laboral reforzada de la accionante como mujer embarazada.*
- 2. se ordene el reintegro de la accionante en el cargo que venía desempeñando.*
- 3. se ordene el pago de todos los salarios dejados de percibir, y se realicen los aportes al sistema general de seguridad social, desde el despido hasta el momento del reintegro.*
- 4. ordenar a la accionada que pague 60 días de salario a la accionada por el despido injusto, sin permiso del ministerio de trabajo.*
- 5. ordenar a los representantes de la empresa accionada a que se abstengan de realizar acoso a la accionante una vez cumplan con el reintegro.*

II. Hechos planteados por la accionante.

Manifiesta la accionante que el día 24 de diciembre de 2022 inicio contrato de trabajo con la accionada, en el cargo de auxiliar al servicio al cliente.

T-2022-00432-01

Que el día 17 de marzo de 2022 la accionada le hizo entrega de carta de terminación unilateral del contrato, cuya terminación sería el 19 de marzo del mismo año.

Afirma que para esa fecha ya se encontraba en estado de embarazo, de lo cual anexa certificados médicos como prueba en el escrito de tutela.

Manifiesta la accionante que ella misma solicitó que se le hicieran los exámenes médicos correspondientes por el motivo de despido, a lo cual no obtuvo respuesta y procedió por su propia cuenta a realizarse una ecografía la cual arrojó como resultado 10.3 semanas de embarazo.

Asegura la accionante que la razón de la terminación de su contrato a término indefinido es que el día 11 de abril informó su estado de embarazo a su jefa directa la señora Karen Balaush, y que posteriormente le ordenaron los exámenes médicos de retiro.

El día 21 de abril de 2022 la doctora NATALY ESCORCIA TERAN, confirmó el embarazo de la accionante, y se dirigió a recursos humanos de la empresa TIRIAN TELECOMUNICACIONES S.A.S, con la finalidad que le concedieran un reintegro, de lo cual recibió respuesta negativa.

Por último, indica que debido a su difícil situación económica presentó queja ante el MINISTERIO DE TRABAJO, en la cual no hubo conciliación por parte de la empresa, levantándose así el acta N°3241 del 23 de junio 2022.

IV. La Sentencia Impugnada.

El Juzgado Promiscuo Municipal De Palmar De Varela, mediante providencia del 3 de agosto de 2022, decidió NO TUTELAR la acción de tutela de YENIFER OROZCO VILLALOBOS contra TIRIAN TELECOMUNICACIONES S.A.S., al considerar que las pruebas relacionadas por la parte accionada demostraron que no existió nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo entre las partes, y el estado de embarazo de la accionante.

En el recuento de los hechos narrados por las partes, el fallador de primera instancia considera:

“Del dicho de la actora se concluye que la señora Yenifer descubrió la gestación un (1) mes después de la terminación del contrato de trabajo, pues, tanto la prueba de embarazo casera aludida como la ecografía transvaginal que refiere fueron practicados con posterioridad.

Quiere decir lo anterior que, para la fecha de terminación del contrato de trabajo, ni la propia accionante tenía conocimiento de su condición de gestante por lo que no podría siquiera pensarse/esperarse el conocimiento de la entidad. De ahí que la misma tutelante deje ver en su solicitud de amparo que Tirian Telecomunicaciones solo tuvo información de su estado de gravidez varias semanas después de la desvinculación laboral...”.

En el caso bajo estudio concluye el juzgado que para la vigencia del contrato la accionante ya se encontraba en estado de embarazo pero que era un hecho desconocido

T-2022-00432-01

por la misma, por lo tanto, se exime a la entidad empleadora de que el despido haya sido con relación al estado de la accionante.

Y que como lo indica la Corte en la Sentencia SU075 de 2018 cuando el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, como sucede en el asunto de marras, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada.

V. Impugnación.

La parte accionante, a través de correo electrónico solicita impugnación al fallo de 3 de agosto de 2022, YENIFER OROZCO VILLALOBOS sin manifestar las razones de su inconformidad.

VI. Pruebas relevantes allegadas.

- Contrato laboral.
- Correo remitido de reporte ecográfico de fecha 18 de abril de 2022.
- Reporte ecográfico de fecha 18 de abril de 2022.
- Examen médico de egreso completo.

VII. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

VII.I Competencia

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991 y en el Decreto 1382 de 2000, este despacho resulta competente para conocer de la impugnación del fallo de la acción de tutela en referencia, por resultar ser el superior funcional de la agencia judicial que la profirió.

VII.II Problema Jurídico

Deberán despejarse los siguientes interrogantes:

¿Resulta procedente formalmente la acción de tutela en el caso que nos ocupa?

En caso positivo,

¿Las empresas accionadas están vulnerando los derechos a la IGUALDAD, TRABAJO, VIDA DIGNA, DEBIDO PROCESO y a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA de la actora al desvincularle laboralmente estando en estado de embarazo?

- **La Especial Protección Constitucional a las Mujeres en Estado de Embarazo.**

La Constitución Política impone como un mandato de rango superior la protección estatal de la mujer en estado de embarazo. Al punto, que se hace necesaria la adopción de acciones afirmativas, que permitan preservar el valor más importante de nuestra

T-2022-00432-01

sociedad, encarnado en la condición biológica que reviste a la mujer en ese importante momento: la vida.

Por tal motivo, de manera casi tautológica, pero necesaria, el juez constitucional ha aplicado medidas, cada vez más progresivas, para vivificar la directriz que consagra el artículo 43 del Estatuto Superior, en el sentido de que: “Durante el embarazo y después del parto [la mujer] gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”.

En reiterada jurisprudencia, esta corporación ha señalado que la mujer que se encuentra en estado de gravidez es sujeto de especial protección constitucional, pues, el advenimiento de las circunstancias propias de su estado, implican la disminución de su capacidad física, al punto de reducirla a una situación de debilidad manifiesta, que demanda la intervención tuitiva de todos los poderes del Estado.

Como ejemplo de los pronunciamientos emitidos en el sentido anotado, basta citar el precedente consignado en la Sentencia T-373 de 19981, en el que se dijo:

“En desarrollo de los postulados del Estado Social de Derecho, la Constitución ha considerado que la mujer en estado de embarazo, conforma una categoría social que, por su especial situación, resulta acreedora de una particular protección por parte del Estado. En consecuencia, se consagran, entre otros, el derecho de la mujer a tener el número de hijos que considere adecuado; a no ser discriminada por razón de su estado de embarazo, a recibir algunos derechos o prestaciones especiales mientras se encuentre en estado de gravidez; y, al amparo de su mínimo vital durante el embarazo y después del parto. Adicionalmente, la especial protección constitucional a la mujer en embarazo se produce con el fin de proteger integralmente a la familia”.

No cabe duda que se trata de una categoría eminente de amparo, que hace procedente la acción de tutela cuando estén de por medio los derechos fundamentales de esa población. Ello, en razón de los lineamientos supralegales que, unívocamente, convergen a su salvaguarda, los cuales han sido decantados jurisprudencialmente desde su promulgación.

- **El alcance del Derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada de las Mujeres en Estado de Gravidez, a partir de la Sentencia SU-070 DE 2013.**

La protección a la que se hace referencia en el acápite anterior, se extiende a distintas esferas de la cotidianidad. Así, este tribunal ha acogido la protección especial que el legislador definió para las mujeres embarazadas dentro del ámbito laboral, cuando en el actual Código Sustantivo del Trabajo estableció lo siguiente:

“ARTÍCULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPEDIR. <Artículo modificado por el artículo 35 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

¹ M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

T-2022-00432-01

2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

3. La trabajadora despedida sin autorización de las autoridades tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, el pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo, si no lo ha tomado”.

En desarrollo de esa máxima, la Corte ha dado aplicación a la tesis de la “estabilidad laboral reforzada” para ese grupo de personas, erigiéndose en torno a ellas una especie de “fuero de maternidad”.

Sobre el particular señaló:

“En general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido. Una estabilidad reforzada implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de la maternidad. La protección tiene entonces que ser eficaz, por lo cual su regulación y aplicación está sometida a un control constitucional más estricto pues, la Constitución ordena un amparo especial a la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, por lo cual no es suficiente que el ordenamiento legal asegure unos ingresos monetarios a esas trabajadoras, sino que es necesario protegerles eficazmente su derecho efectivo a trabajar”².

En ese orden de ideas, desde los albores de esa figura en la Corte, se planteó que para que operara su amparo, era menester la concurrencia de los siguientes requisitos:

“(…) (i) el despido tuvo lugar durante la época en que está vigente el “fuero de maternidad”, esto es, durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto; (ii) el empleador conocía o debía conocer de la existencia del estado de gravidez de la trabajadora; (iii) el despido haya tenido lugar por motivo o con ocasión del embarazo de la mujer en contravía a lo dispuesto por el Convenio 103 de la OIT “Sobre Protección de la Maternidad”; (iv) no media autorización del inspector de trabajo, si se trata de trabajadora oficial o privada o que no se presenta resolución motivada por parte del jefe del respectivo organismo, si se trata de empleada pública; (v) el despido amenace el mínimo vital de la actora y de quien está por nacer (…).”³.

La regla general había sido ordenar el reintegro de la trabajadora, el pago de salarios, prestaciones sociales y otros emolumentos dejados de percibir, solo en el evento de verificarse la totalidad de las anteriores exigencias. Sin embargo, con la Sentencia SU-070 de 20134, la posición varió sustancialmente, pues, por ejemplo, el conocimiento del estado de embarazo por parte del empleador, dejó de ser un requisito sine qua non para materializar su protección; constituyendo ese elemento, junto con la modalidad del contrato, apenas un factor para determinar su alcance. Se trata de un criterio mucho más garantista, fundado en el principio de solidaridad y en la preponderancia que se le atribuye a la maternidad en nuestro ordenamiento jurídico.

² Sentencia C-470 de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

³ Sentencia T-095 de 2008. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

⁴ M.P. Alexei Julio Estrada.

T-2022-00432-01

Esta corporación supeditó el amparo y las eventuales medidas protectoras a que: "(...) se demuestre, sin alguna otra exigencia adicional: a) la existencia de una relación laboral o de prestación y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación".

Para efectos prácticos, en tal decisión, se fijaron una serie de reglas, según la modalidad del contrato celebrado y el conocimiento que tuviera el empleador del embarazo. Así, en cuanto a los contratos a término indefinido se indicó que:

"1.1. Cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la empleada y la despide sin la previa calificación de la justa causa por parte del inspector del trabajo (...) debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir (...).

(...) 1.2.1 Cuando el empleador adujo justa causa (y NO conoce el estado de gestación de la empleada) (...) sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa causa (si se presenta) se debe ventilar ante el juez ordinario laboral (...).

1.2.2 Cuando el empleador NO adujo justa causa (y NO conoce el estado de gestación de la empleada): En este caso la protección consistiría mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y el reintegro sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Bajo esta hipótesis, se ordenará el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, los cuales serán compensados con las indemnizaciones recibidas por concepto de despido sin justa causa".

Igualmente, del análisis de dicha providencia, se extracta que respecto de los contratos a término fijo, por obra o labor contratada y de prestación de servicios⁵ las reglas aplicadas coinciden cuando el empleador no tuvo conocimiento del embarazo al momento del despido y adujo para ello una justa causa, distinta a la modalidad del contrato, es decir, cuando no alegó que el contrato se dio por terminado debido a la expiración del término fijado, el cumplimiento de la obra o labor contratada, o la culminación del servicio prestado, entre otras similares. En estos casos, solo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante todo el período de gestación, y la discusión sobre la configuración de la justa causa se debe ventilar ante el juez ordinario laboral.

- **Improcedencia general de la acción de tutela para la obtención del pago de acreencias laborales. Reiteración de jurisprudencia.**

1. La jurisprudencia constitucional ha afirmado, de forma continua y consistente que, de manera general, la acción de tutela no es un mecanismo idóneo para obtener el pago de acreencias laborales, en el entendido que el artículo 86 de la Carta establece que dicho instrumento tiene entre sus características la subsidiaridad, es decir, que sólo es procedente cuando el afectado no disponga de otro mecanismo idóneo de defensa judicial o cuando en concurrencia de éste se acredite la inminencia de un perjuicio irremediable que permita conceder el amparo de manera transitoria.

⁵ Frente a este particular, siempre que se demuestre la existencia de un contrato realidad.

T-2022-00432-01

2. De este modo, al haber establecido el ordenamiento legal las acciones correspondientes ante la jurisdicción laboral para lograr la satisfacción de la pretensión expuesta, el juez de tutela no se encuentra facultado para extender el amparo constitucional en perjuicio de la conservación de la estructura funcional que la misma Carta Política señala para las distintas instancias judiciales. No puede perderse de vista que la acción de tutela restringe su marco de protección a los derechos fundamentales y no, de forma indiscriminada, a todos los bienes jurídicamente protegidos, por lo que la naturaleza del amparo, en modo alguno, es omnicompreensiva de los diversos conflictos jurídicos que se presenten.

3. Sin embargo, esta Corporación ha considerado en múltiples ocasiones que el derecho al pago oportuno de salarios se constituye en derecho fundamental por conexidad cuando el suministro del ingreso es presupuesto básico para la protección de otros derechos a los que la Carta sí les otorga tal carácter y, en especial, el mínimo vital.

4. El mínimo vital es entendido por la jurisprudencia de la Corte como aquella porción del ingreso del trabajador que permite cubrir sus necesidades básicas y las del núcleo familiar que de él depende, requerimientos que se circunscriben no sólo a los que tienen como finalidad garantizar la subsistencia biológica, sino también la satisfacción de aspectos tales como vivienda, educación, salud, recreación, servicios públicos domiciliarios, etc., que en conjunto permiten la preservación del principio de la dignidad humana.

5. En este orden de ideas, la doctrina constitucional estima que la orden para el pago de salarios en sede de tutela resulta procedente si (i) el salario adeudado es el ingreso exclusivo del trabajador, (ii) la ausencia de la prestación involucra la imposibilidad de ejercicio y goce de derechos fundamentales, (iii) la mora ponga al trabajador en una situación crítica, causada por un hecho injustificado, inminente y grave.

Los requisitos expuestos, al concurrir en el caso concreto, configuran la inminencia del perjuicio irremediable, condición necesaria para que se inaplique la regla general que otorga al juez laboral el conocimiento privativo de la mora en el pago de salarios.

IX. Análisis del despacho.

De acuerdo con el memorial que impulsa la presente acción la demandante señora YENIFER OROZCO VILLALOBOS solicita la protección de sus derechos fundamentales a la IGUALDAD, DEBIDO PROCESO, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, DIGNIDAD HUMANA, que afirma están siendo conculcado por la empresa TIRIAN TELECOMUNICACIONESS.A.S., al desvincularle como trabajadora estando en embarazo.

El Juzgado Promiscuo Municipal de Palmar de Varela - Atlántico, negó el amparo solicitado sobre los derechos fundamentales la estabilidad laboral reforzada, seguridad social, vida digna y mínimo vital, decisión que fue objeto de impugnación por la parte accionante.

T-2022-00432-01

Dicho lo anterior, recordemos que los requisitos para que sea procedente la tutela, como mecanismo transitorio, para la protección de los derechos de la mujer trabajadora que es despedida encontrándose en estado de embarazo son:

- Que el despido o la desvinculación se ocasionó durante el embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto.
- Que la desvinculación se produjo sin el cumplimiento de los requisitos legales pertinentes, es decir sin la autorización del funcionario competente que, para el presente asunto sería el inspector del trabajo.
- Que el empleador conocía o debía conocer el estado de embarazo de la trabajadora.
- Que el despido o la desvinculación amenaza el mínimo vital de la actora o la arbitrariedad resulta evidente y el daño que aparece es devastador.

Al verificar el cumplimiento de esos requisitos en el caso bajo estudio se tiene lo siguiente:

La accionante en resumen de los hechos expone que inicio relación laboral el día 24 de diciembre de 2019, en el cargo Auxiliar al Servicio al Cliente, y que el día 17 de marzo de 2022, se le hizo entrega de carta de terminación unilateral del contrato, cuando ya se encontraba embarazada, según ecografía donde presenta embarazo de 10. 3 semanas, por lo que el día 11 de abril de 2022, vía mensaje celular informó del estado de embarazo

Así las cosas, no es objeto de discusión que la accionante para el 17 de marzo de 2022 época en que termino la relación laboral, se encontraba en estado de gravidez, conforme a la documental aportada.

Aunado a lo anterior, la notificación de su estado de embarazo fue posterior a la terminación del vínculo, y por tanto se deduce que el empleador desconocía acerca del estado de embarazo, por consiguiente, la indemnización prevista en el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo, que opera como sanción para el empleador que conociendo del embarazo de la trabajadora elude pedir la autorización a la autoridad del trabajo para despedir, no procede.

Acercas de la modalidad contractual mediante la cual se encontraba vinculada la actora, se considera que debido a que el contrato celebrado fue un contrato de trabajador a término indefinido, la Corte indicó que:

“1.1. Cuando el empleador conoce en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la empleada y la despide sin la previa calificación de la justa causa por parte del inspector del trabajo (...) debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir (...).

T-2022-00432-01

(...) 1.2.1 Cuando el empleador adujo justa causa (y NO conoce el estado de gestación de la empleada) (...) sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y la discusión sobre la configuración de la justa causa (si se presenta) se debe ventilar ante el juez ordinario laboral (...).

1.2.2 Cuando el empleador NO adujo justa causa (y NO conoce el estado de gestación de la empleada): En este caso la protección consistiría mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y el reintegro sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, lo cual se puede hacer en sede de tutela. Bajo esta hipótesis, se ordenará el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir, los cuales serán compensados con las indemnizaciones recibidas por concepto de despido sin justa causa”.

Por esta razón es necesario que, con base en el acervo probatorio que obra en el expediente y en la sana crítica del juez tutela, se determine si el objeto del contrato ha desaparecido, en caso negativo, procedería el reintegro solicitado.

En efecto, se concluye que el trabajador no terminó el contrato de trabajo con ocasión al embarazo de la actora. Por el contrario, la relación laboral finalizó sin justa causa, siendo reconocida y pagada la respectiva indemnización según la documental aportada por la accionante.

Pues bien, en este caso nos encontramos ante la hipótesis de que el empleador no conoce el estado de gestación de la trabajadora que se encontraba vinculada mediante un contrato a término indefinido y conforme a esta hipótesis, la regla de protección establece que consistiría mínimo en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación; y el reintegro sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen.

Bajo este entendido, es preciso concluir que la medida de reintegro del contrato no procede en este caso, pues la accionante nada dijo ni nada aportó para tratar de demostrar ampliamente que las causas para la cual fue contratada no hubieran desaparecido.

De este modo la protección deberá consistir en el reconocimiento de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social en Salud durante el periodo de gestación posterior a la terminación de su contrato.

Teniendo en cuenta lo anterior, se revocará la sentencia de primera instancia y ordenará a la entidad TIRIAN TELECOMUNICACIONES S.A.S., representada legalmente por su gerente y/o quien haga sus veces en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, si aún no lo ha hecho aún tome las medidas necesarias para reconocimiento de las cotizaciones al sistema de seguridad social de la señora YENIFER OROZCO VILLALOBOS durante el periodo de gestación.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Primero Civil del Circuito de Soledad administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

T-2022-00432-01

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia de tutela de fecha tres (3) de agosto de dos mil veintidós (2022), por medio de la cual el Juzgado Promiscuo Municipal De Palmar De Varela, por las razones expuestas en la parte motiva, y en su lugar:

PRIMERO: TUTELAR los derechos fundamentales de la señora Yenifer Orozco Villalobos por las razones expuestas.

SEGUNDO: ORDENAR a la entidad TIRIAN TELECOMUNICACIONES S.A.S., representada legalmente por su gerente y/o quien haga sus veces en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, si aún no lo ha hecho aún tome las medidas necesarias para reconocimiento de las cotizaciones al sistema de seguridad social de la señora YENIFER OROZCO VILLALOBOS durante el periodo de gestación.

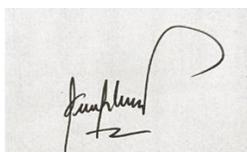
TERCERO: Si no fuere impugnada esta decisión, remítase a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

CUARTO: NEGAR las restantes pretensiones invocadas en el amparo de tutela.

SEGUNDO: Notificar esta providencia a las partes, así como al Defensor del Pueblo, por el medio más expedito y eficaz.

TERCERO: Remítase el expediente a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión, según lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



GERMAN RODRIGUEZ PACHECO

Juez

Firmado Por:

German Emilio Rodríguez Pacheco

Juez

Juzgado De Circuito

Civil 001

Soledad - Atlantico

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: **94b9bb3b143d7f1f2c8c3cbd3de85d8562d4aa257fa8053ac59b4d537a57e1f2**

Documento generado en 21/09/2022 07:40:23 PM

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