



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

Soledad, Siete (10) de julio de dos mil veintitrés (2023)

Sentencia de 2º Instancia

Referencia

Clase de acción: TUTELA

Demandante: NAYIBELIS MEZA FONTALVO

Demandado: MEDIMART IPS S.A.S.

Radicado: 08685408900120230012800. (2023-006 CUI)

Corresponde al despacho pronunciarse sobre la impugnación instaurada por la parte accionada contra la sentencia de fecha nueve (09) de mayo de dos mil veintitrés (2023), por medio de la cual el Juzgado Promiscuo Municipal de Santo Tomás (Atlántico), concedió el amparo de los derechos fundamentales a la MÍNIMO VITAL, PETICIÓN, VIDA DIGNA, PROTECCIÓN ESPECIAL A LA MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, y al TRABAJO, de la accionante NAYIBELIS MEZA FONTALVO.

I. ANTECEDENTES

La actora, actuando en nombre propio presentó acción de tutela a fin de que se le amparen sus derechos fundamentales elevando las siguientes,

1. PRETENSIONES

"1. Que por medio de sentencia de tutela se me amparen los derechos: Derecho Fundamental de Petición, el Derecho a Llevar una Vida en condiciones Dignas; Protección especial a la mujer en estado de embarazo, Derecho al trabajo, Derecho a la remuneración mínima, vital, móvil y proporcional a la cantidad y calidad, Primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral. 2. ORDENAR a la entidad accionada o a su representante legal que me reintegre a las mis labores habituales, en mi horario habitual y con las 4 formalidades propias de un contrato de trabajo: salario, prestaciones sociales, auxilio de transporte y demás que la ley establezca. 3. ORDENAR a la entidad accionada o a su representante legal que me cancelen el salario correspondiente al mes de marzo de 2023. 4. ORDENAR a la entidad accionada que, en el hipotético caso de no poderse efectuar el reintegro por motivos administrativos, se proceda a pagarme las indemnizaciones correspondientes: I) la que la ley establece de acuerdo a las formalidades de un contrato de trabajo, II) y las adicionales correspondientes al fuero de maternidad, indicada por el numeral 3 del artículo 239 del código sustantivo de trabajo. 5. VINCULAR al proceso a la Superintendencia de Salud, para que rinda informe sobre el proceder de la entidad accionada."
(Subrayado fuera del texto original)

2. HECHOS

Narra la demanda que:

-HECHO PRIMERO: Que en fecha de 10 de octubre de 2021 suscribí contrato de prestación de servicios con MEDMART IPS S.A.S por un periodo de tres (3) meses, y

por un monto de \$ 4.500.000 COP. Los cuales se pagarían mensualmente por un valor de \$1.500.000 COP. Mencionado contrato tenía por objeto la prestación de servicios profesionales y de apoyo para la ejecución de actividades de enfermera jefa (ver anexos). -HECHO SEGUNDO: Que una vez inicie las actividades propias del contrato me exigieron cumplir horarios (ver minuta en anexos), prestación personal del servicio bajo la dirección y subordinación del señor ALFONSO ENRIQUE FONTALVO MOLINA, identificado con C.C 72.314.098 quien se desempeñó como gerente durante toda la relación contractual, y con el cual me relacione como jefe directo (ver conversaciones de WhatsApp en anexos). -HECHO TERCERO: Que luego de cumplirse el término del supuesto contrato de prestación de servicios recibimos la información por conducto del señor ALFONSO ENRIQUE FONTALVO MOLINA de que debíamos continuar laborando, dado que este se prorrogaba automáticamente. Ante el desconocimiento y la necesidad de seguir trabajando yo acepté y continúe desempeñando la función antes mencionada, cumpliendo horarios y bajo la dirección y subordinación del mencionado gerente y con la respectiva remuneración pactada hasta marzo de 2023 cuando fui despedida vía WhatsApp. (ver minuta y recibos de nómina en anexos). De lo anterior pueden dar fe y rendiré testimonio TOMAS JOSE CERPA CHARRIS Y LOREYNA ESTHER LOBO MALDONADO, quienes laboraban junto conmigo en la entidad accionada. -HECHO CUARTO: Que en fecha de 13 de febrero de 2023 me realice prueba de embarazo en la IPS centro médico oriente S.A.S la cual salió con resultado positivo (ver anexos), acto seguido comuniqué por medio de documento físico al señor gerente de que me encontraba en estado de embarazo (ver anexos). -HECHO QUINTO: Que en fecha de 3 de abril de 2023 recibí de parte del señor ALFONSO ENRIQUE MOLINA FONTALVO, a través de comunicación vía WhatsApp (ver anexos); la información de que mi contrato sería suspendido por supuesta quiebra de la sociedad comercial MEDIMART IPS S.A.S, y que en lo posible cuando la situación económica de los dueños así lo permitiera sería reintegrada en una nueva IPS. Acto seguido yo le pedí que no me dejara sin trabajo puesto que estaba en estado de embarazo y no podía quedar desprotegida. Lo anterior constituye una violación grave a los derechos invocados en la parte introductoria de este documento. -HECHO SEXTO: Que en fecha de 4 de abril de 2023 radique derecho de petición vía correo electrónico (ver anexos) pidiendo la no vulneración de mis derechos, la cancelación del último mes laborado y llegar a una conciliación sobre la terminación de la relación laboral, a lo que hasta la fecha no he recibido respuesta alguna, lo cual constituye una violación al grave a los derechos invocados anteriormente. -HECHO SEPTIMO: Que de acuerdo al art 23 de código sustantivo de trabajo dentro de los elementos que configuran un contrato laboral se encuentran la prestación personal de la actividad, la subordinación y la remuneración, los cuales están evidenciados en los acápites anteriores y por consiguiente se configura la relación laboral, la cual es merecedora de la protección de la ley y la constitución. -HECHO OCTAVO: Que hasta la fecha MEDIMART IPS S.A.S me adeuda el pago del salario correspondiente al mes de marzo de 2023, periodo en el cual realice las labores asignadas dentro del vínculo laboral; conducta que se considera una violación importante al derecho a la remuneración mínima, vital, móvil y proporcional a la cantidad y calidad del trabajo realizado. -HECHO NOVENO: Que, de acuerdo a la constitución, la ley y la jurisprudencia soy un sujeto de especial protección por parte del Estado, y que en el hipotético caso de la liquidación judicial de la sociedad comercial MEDIMART IPS S.A.S mis derechos no pueden ser desconocidos y afectados de manera gravosa. -HECHO DECIMO: Que en consulta realizada al momento de la radicación de este documento la sociedad

comercial MEDIMART IPS S.A.S se encuentra activa según la página web de registro único empresarial www.rues.org.co (ver anexos).

LA SENTENCIA IMPUGNADA

El Juzgado Promiscuo Municipal de Santo Tomás-Atlántico, mediante providencia de mayo 02 de 2023, resolvió conceder el amparo de los derechos fundamentales invocados, con sustento en que su retiro y no renovación del contrato de prestación de servicios, se presume realizado por causa o con ocasión del estado de embarazo de la accionante.

3. IMPUGNACIÓN

La parte accionada manifiesta presenta impugnación sobre la sentencia de tutela de fecha 29 de mayo de 2023, para efectos de ser revocada, sin presentar mayor argumentación sobre lo pretendido.

5. PRUEBAS RELEVANTES ALLEGADAS

- COPIA DEL CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS. (folios 11-14)
- COPIAS DEL LIBRO DE MINUTAS DE INGRESO Y SALIDA. (folios 15-80)
- COPIAS DE LOS RECIBOS DE NOMINA. (folios 81-96)
- COPIA DE LA PRUEBA DE EMBARAZO. (folio 97)
- COPIA DE LA COMUNICACION SOBRE ESTADO DE EMBARAZO. (folio 98)
- COPIA DE LAS CONVERSACIONES DONDE SE NOTIFICA EL
- CESE DE LA RELACION LABORAL. (folios 99-105)
- COPIA DEL DERECHO DE PETICION RADICADO A MEDIMART. (folio 106)

II. CONSIDERACIONES

1. 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.

Deberán despejarse los siguientes interrogantes:

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

En caso positivo,

¿La empresa accionada están vulnerando los derechos a la MÍNIMO VITAL, PETICIÓN, VIDA DIGNA, PROTECCIÓN ESPECIAL A LA MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, TRABAJO y a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA de la actora al darle por terminado su CONTRATO DE PRESTACION DE SERVICIOS estando en estado de embarazo?

- **La especial protección constitucional a las mujeres en estado de embarazo¹.**

¹ Sentencia T-092 de 2016

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 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 19982, 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 supraleales 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.

² M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

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”³.

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 (…)”.

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 2013, 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

³ Sentencia C-470 de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

garantista, fundado en el principio de solidaridad y en la preponderancia que se le atribuye a la maternidad en nuestro ordenamiento jurídico.

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 servicios⁴ 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.

La corte constitucional en pronunciamientos recientes, mediante Sentencia T-329/22, ha realizado un resumen de las reglas establecidas en la Sentencia SU-070 de 2013 y las modificaciones que introdujo la Sentencia SU-075 de 2018, bajo lo cual ha señalado:

“(...) 17. En síntesis, el ordenamiento constitucional colombiano reconoce la especial protección a la mujer embarazada y en periodo de lactancia. Tal protección se deriva de normas y principios de rango constitucional y de obligaciones internacionales asumidas por Colombia. Una de las manifestaciones de esta protección radica en la estabilidad laboral reforzada derivada del fuero de maternidad. Frente a esta protección, la jurisprudencia constitucional, unificada en las sentencias SU-070 de 2013 y SU-075 de 2018, definió reglas específicas aplicables a cada modalidad de

⁴ Frente a este particular, siempre que se demuestre la existencia de un contrato realidad.

vinculación laboral y reconoció que esta protección procede con independencia de la alternativa de trabajo a la cual esté vinculada la mujer embarazada.

5. Reiteración de jurisprudencia sobre la protección de la mujer embarazada y en período de lactancia en contratos de prestación de servicios

18. En primer lugar, la Sala debe precisar que el precedente hoy aplicable en materia de estabilidad reforzada en contratos de prestación de servicios está establecido en la Sentencia SU-070 de 2013, en tanto que la Sentencia SU-075 de 2018 no modificó las reglas establecidas en esta materia. En dicha oportunidad, la Corte manifestó que “el ámbito de la presente decisión comprende únicamente los contratos de trabajo y relaciones laborales subordinadas”[39] (subrayas propias), es decir que solo modificó las reglas en relación con el contrato a término indefinido, el contrato por obra o labor y el contrato a término fijo.

19. En la Sentencia SU-070 de 2013, la Corte reconoció la protección de la mujer embarazada en otras alternativas laborales. En relación con el contrato de prestación de servicios indicó que el juez de tutela debe evaluar si existe un inminente riesgo de afectación al mínimo vital o a otros derechos fundamentales de la accionante[40]. En caso afirmativo, el juez de tutela está obligado a evaluar las circunstancias fácticas particulares para determinar si tras esa figura contractual está oculta una relación laboral o si efectivamente se trata de un contrato de prestación de servicios. En los casos en los que se encuentre que el contrato de prestación de servicios oculta una relación laboral, se deben aplicar las reglas establecidas para el contrato laboral a término fijo.

20. Así mismo, cuando el juez establece que el contrato, en efecto, corresponde a un contrato de prestación de servicios también proceden medidas de protección, como se indica a continuación:

La Sentencia T-102 de 2016 estudió tres casos de mujeres contratadas mediante prestación de servicios y que fueron desvinculadas durante su embarazo. En esta providencia, la Corte encontró que en uno de los casos no se configuraron los elementos del contrato realidad. Sin embargo, aplicó la protección derivada del fuero de maternidad. Para ese efecto, la Sala estableció que “la protección derivada del fuero de maternidad procede independientemente de la forma de vinculación de la trabajadora; incluso, en aquellos casos en que la relación deriva de un contrato de prestación de servicios”[41]. Como fundamento de esa decisión, la Sala trajo a colación lo señalado en la Sentencia SU-070 de 2013 que estableció que en contratos con fecha o condición específica de terminación (como los laborales a término fijo o de prestación de servicios), si el objeto del contrato o la necesidad del servicio o de la obra pendiente de realizar desaparece cuando la empleada o contratista queda en embarazo, es posible presumir que la falta de renovación del contrato se dio por razón del embarazo”[42].

En similar sentido se pronunció la Corte en las sentencias T-350 de 2016, T-564 de 2017 y T-030 de 2018 en las cuales, pese a no encontrar acreditada la existencia de una relación laboral, decidió amparar los derechos fundamentales de mujeres contratadas mediante prestación de servicios a quienes no les fue renovado el contrato luego de informar sobre su estado de embarazo al contratante. En esas sentencias la Corte reiteró que el hecho de que el contratante conociera el estado de embarazo y que el objeto contractual persistiese, permitían inferir que la no renovación del contrato se debió al estado de embarazo de las accionantes[43].

21. En atención a las circunstancias descritas, esta Sala considera que, en los casos de vinculación mediante contrato de prestación de servicios, aun cuando en el trámite de tutela no se logren acreditar los elementos del contrato realidad, hay lugar a la protección derivada de del fuero de maternidad. Esto, por las siguientes razones: (i) la protección de la mujer gestante o en periodo de lactancia se deriva de, entre otros, los artículos 43, 53 y 13 de la Constitución Nacional; (ii) la Sentencia SU-070 de 2013 reiteró la protección a la mujer embarazada en todas las alternativas laborales o de trabajo en las que se incluye el contrato de prestación de servicios; (iii) la Sentencia SU-075 de 2018 reiteró que las condiciones para la protección de la mujer embarazada son la existencia de una relación laboral o de prestación de servicios y que la mujer se encuentre en

estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación de servicios; y (iv) las salas de revisión de la Corte Constitucional reconocen la protección derivada del fuero de maternidad en los contratos de prestación de servicios[44]. (...)” (Subrayado fuera del texto original).

2. ANÁLISIS DEL DESPACHO

De acuerdo con el memorial que impulsa la presente acción la demandante señora NAYIBELIS MEZA FONTALVO solicita la protección de sus derechos fundamentales a la MÍNIMO VITAL, PETICIÓN, VIDA DIGNA, PROTECCIÓN ESPECIAL A LA MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO, TRABAJO y a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, que afirma están siendo conculcado por la empresa MEDIMART IPS S.A.S., al promover su retiro y no renovación del contrato de prestación de servicios, estando en estado de embarazo.

El Juez de primera instancia concedió el amparo de tutela de los derechos fundamentales invocados, con sustento en que su retiro y no renovación del contrato de prestación de servicios, se presume realizado por causa o con ocasión del estado de embarazo de la accionante.

La parte accionada presentó escrito impugnación sobre la sentencia de tutela de fecha 29 de mayo de 2023, para efectos de ser revocada, sin presentar mayor argumentación sobre lo pretendido.

En la contestación del requerimiento de la acción de tutela, la parte accionada, en primer lugar confirmó haber celebrado un contrato de prestación de servicio con la accionante por un término inicial de tres meses, y que posteriormente se continuó con la ejecución del contrato, renovándolo tácitamente, cumpliendo las condiciones y obligaciones del primer documento; sin embargo, solicitó negar la acción de tutela, argumentando que había procedido a desvincular a la accionante por problemas financieros y no por su estado de embarazo.

Respecto de lo anterior, las dificultades financieras, su cierre o liquidación, alegadas por la empresa accionada, no fueron acreditadas siquiera en forma sumaria, ni en la constatación, ni mediante escrito de impugnación; lo que da lugar a concluir, que no son argumentos suficientes para sostener que el contrato de prestación de servicios con la parte accionante, no podía ser renovado, activándose la presunción jurisprudencial constitucional de que el contrato terminó con causa o por ocasión del embarazo. Tal y como lo señaló el a-quo en su debido análisis.

Ahora bien, 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 el hecho No. 1º, manifestó que suscribió con la empresa MEDMART IPS S.A.S., contrato de prestación del servicio (folio 3 Pg. 11 y 14), desde el 10 de octubre de 2021, y que el mismo fue renovado hasta la fecha de finalización, lo cual fue, el 3 de abril de 2.023. Hecho anterior que acredita el accionado en su escrito de contestación.

Por su parte, MEDMART IPS S.A.S, aceptó conocer del estado de embarazo de la parte accionante, sin embargo, aclara que ha procedido a desvincular a la accionante alegando problemas financieros.

De otra parte, se observa que la accionada aportó copia del contrato desarrollado entre las partes, acompañado de las copias del libro de minutas de ingreso y salida, cuyo objeto era demostrar la existencia de un contrato realidad durante la prestación de servicios desempeñándose como enfermera jefa, con el objeto, entre otras, se ordene a la entidad accionada que, en el hipotético caso de no poderse efectuar el reintegro por motivos administrativos, se proceda a pagarle las indemnizaciones correspondientes: 1) la que la ley establece de acuerdo a las formalidades de un contrato de trabajo. Sin embargo, de la revisión de las pruebas allegadas no se logra comprobar la existencia de dicho contrato pretendido.

No obstante, teniendo en cuenta el análisis previamente citado en el presente estudio, en el aparte subrayado de la Sentencia T-329/22, aun cuando en el trámite de tutela no se logra acreditar los elementos del contrato realidad, considera este operador judicial que hay lugar a la protección derivada de del fuero de maternidad, dando paso a la concesión del amparo constitucional reclamado, ello derivado de que se demostró y confirmó el estado de embarazo de la accionante, de que esta lo informó a la accionada, quien así lo admitió y que adujo problemas financieros como causa de la continuidad, lo cual no fue demostrado, abriéndose paso a la prosperidad del amparo del fuero reforzado acorde a como lo señaló el a-quo.

Dicho lo anterior, la presente acción de tutela se confirmará la sentencia de primera instancia.

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,

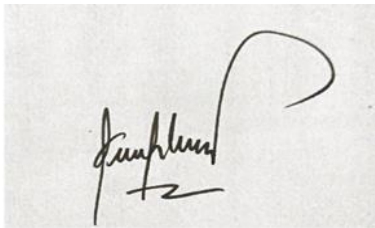
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de tutela de fecha Veintinueve (29) de mayo de dos mil diecisiete (2023), proferida por el JUZGADO PROMISCOUO MUNICIPAL DE SANTO TOMÁS, por las razones expuestas en la parte motiva, y en su lugar:

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 RODRÍGUEZ PACHECO
Juez

Firmado Por:
German Emilio Rodriguez 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: **1af9eca60be1f48dfdf34a3b40b93ec4caee2de44371c5a025028b4e7014a3d3**

Documento generado en 11/07/2023 08:12:41 PM

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