



REPÚBLICA DE COLOMBIA  
 Rama Judicial del Poder Público  
**JUZGADO DIECISIETE LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**

| <b>FALLO DE ACCIÓN DE TUTELA</b> |  |    |    |     |             |              |    |
|----------------------------------|--|----|----|-----|-------------|--------------|----|
| FECHA                            | NUEVE (09) DE MAYO DE DOS MIL VEINTICINCO (2025)             |    |    |     |             |              |    |
| RADICADO                         | 05001  | 41 | 05 | 006 | <b>2025</b> | <b>10141</b> | 01 |
| PROCESO                          | TUTELA No.00012 de 2025                                      |    |    |     |             |              |    |
| ACCIONANTE                       | YAYZA ZORANY MEJIA CORDOBA                                   |    |    |     |             |              |    |
| ACCIONADA                        | SOLUTEC MEDICAL S.A.S  |    |    |     |             |              |    |
| PROVIDENCIA                      | SENTENCIA No.00129 de 2025                                   |    |    |     |             |              |    |
| DERECHOS INVOCADOS               | Reintegro, reconocimientode salarios, prestaciones sociales. |    |    |     |             |              |    |
| INSTANCIA                        | SEGUNDA  |    |    |     |             |              |    |
| DECISIÓN                         | CONFIRMA   |    |    |     |             |              |    |

Se resuelve el recurso de apelación interpuesto la señora YAYZA ZORANY MEJIA CORDOBA, accionante contra la sentencia del treinta y uno (31) de marzo de 2025, proferida por el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de esta ciudad, en la acción de tutela instaurada por la señora YAYZA ZORANY MEJIA CORDOBA, en contra de SOLUTEC MEDICAL S.A.S., invocando la protección de los derechos fundamentales, derecho de los niños, trabajo, mínimo vital, igualdad, seguridad social, entre otros.

### **LAS PRETENSIONES**

Pretende el accionante se le tutelen sus derechos fundamentales, que se ordene a la accionada, al reintegro al cargo desempeñado, con el reconocimiento de los salarios y prestaciones sociales, desde la fecha de retiro; así como extender o renovar la forma de vinculación laboral garantizando todo el periodo de lactancia; el pago por concepto de indemnización por despido discriminatorio.

### **HECHOS DE LA PRETENSIÓN**

Manifiesta la accionante que, laboró con la accionada, desempeñando el cargo de Community manager desde el 07 de enero de 2025 hasta el 07 de marzo de 2025. Que es madre de dos menores de edad, una de 2 años y otro de 10 meses de vida (nació el 2 de mayo de 2024), lo cual comunicó a los jefes inmediatos; solicitando permiso para extraerse, pero al no tener un espacio destinado para esto, lo debía hacer en el baño. Señala que la accionada dio por terminado el contrato de trabajo sin permiso emitido por el inspector de trabajo, ni avalando por una justa causa, recibiendo actos de discriminación por ser madre y estar en periodo de lactancia.

Que no cuenta con ingresos para cubrir el mínimo vital y está próxima a quedarse sin cobertura en el sistema de seguridad social en salud, lo que le impide tener acceso a los servicios médicos que requiera ella o su hijo.

### **DE LA RESPUESTA DE LA ACCIONADA**

La accionada manifiesta que, el contrato laboral que se firmó el 07 de enero de 2025, se estableció como periodo de prueba 60 días, y la terminación de este se debe al bajo desempeño laboral en tal periodo, sin cumplir las metas establecidas, encontrando varias irregularidades en la gestión. Indica que la accionante no llenó el formulario que le enviaron, en el cual se le preguntaba si tenía hijos para la vinculación a la seguridad social y que no aportó la certificación médica acreditando que era madre lactante. Aseguran que se realizó el pago de todas las prestaciones sociales y la respectiva liquidación.

### **DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA**

El juez de primera instancia negó improcedente el amparo constitucional pretendido.

### **DE LA IMPUGNACIÓN**

La accionante manifestó su inconformidad así:

*“...proceda a revisar la decisión de primera instancia, porque a todas luces y tratándose de la violación de derechos fundamentales de un niño con meses de vida y los míos en condición de mujer, trabajadora y madre en periodo de lactancia (...)*

1. *Que soy madre de dos niños menores (uno de 3 años y otro menor de un año) que dependen económicamente de mí, Salome y Christopher, aportando con la tutela el registro civil de mi hijo en estado de lactancia y después de la contestación, con memorial fechado el 25 de marzo, el registro civil de nacimiento de mi hija Salomé.*

2. *En ese mismo memorial presentado por mí, le hice saber al Juez que la parte accionada, fue totalmente informada y conocía plenamente de mi estado de lactancia previo a suscribir el contrato individual de trabajo, toda vez que fue la misma directora de Gestión Humana, la señora Laura Catalina Vélez Santamaría (A quien se solicitó en la tutela rindiera informe o declaración sobre los hechos ante el Juez de tutela, no obstante el Despacho no practicó dicha prueba) quien me hizo la entrevista de trabajo, actuación que está regulada en el Artículo 241 A. del Código Sustantivo del Trabajo como Medidas antidiscriminatorias en materia laboral para mujeres en estado de embarazo o lactancia. Por consecuencia, los formatos o preformas que fueron diligenciados en dicha entrevista reposan en los archivos de la empresa y a estos no tengo acceso como empleada.*

3. Asimismo, en dicho memorial le hice saber al Despacho que mi empleadora sabía de antemano de mi estado de lactancia y que fue la causa por la cual acudí a pedir el permiso o descanso legal ante recursos humanos para lactar; no obstante, adjunto a continuación un audio en respuesta inicial a mi solicitud, en donde se puede evidenciar que los permisos no fueron de forma inmediata:

<https://drive.google.com/file/d/1-cCDHUublz0pjFdKNaMvNnZ7ZHkmwde/view?usp=sharin>.

## CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

**PROBLEMA JURÍDICO:** Determinar si para el caso en estudio mediante la acción de tutela se le conceda el reintegro laboral y pago de prestaciones sociales?

### TEMAS A TRATAR:

1. Jurisprudencia de estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo y lactancia.
2. Caso en concreto.

Frente al tena la Corte Constitucional en la sentencia T-119 de 2023 Expuso:

#### **5. Garantía de estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo y lactancia. Reiteración de jurisprudencia**

54. La estabilidad laboral reforzada de la mujer trabajadora que se encuentra en estado de gestación y lactancia es una manifestación del principio constitucional de especial protección y asistencia de las mujeres en el ámbito laboral<sup>[83]</sup> y, a la vez, un derecho fundamental. Como tal, protege la “*permanencia o continuidad*”<sup>[84]</sup> del vínculo laboral de estas trabajadoras e impide que la relación laboral culmine por motivos discriminatorios. En particular, prohíbe “*el despido, la terminación o la no renovación del contrato de trabajo por causa o con ocasión del embarazo o la lactancia*”<sup>[85]</sup>. La Corte ha señalado que el mecanismo de protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada es el “*fuero de maternidad*”<sup>[86]</sup>, el cual está compuesto principalmente por tres garantías: (i) la prohibición general de despido por motivos de embarazo y lactancia; (ii) la prohibición específica de despido durante la licencia de maternidad preparto y postparto; y (iii) la presunción de despido discriminatorio. Estas garantías, desarrolladas en los artículos 239, 240 y 241 del CST, integran el contenido constitucionalmente protegido del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante y lactante. En seguida, se explicará el alcance de las tres garantías.

55. *Prohibición general de despido discriminatorio.* El numeral 1° del artículo 239 del CST establece que “*ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa*”. Esta prohibición general de despido cubre dos periodos: (a) periodo de embarazo y (b) periodo de lactancia, el cual abarca los seis meses posteriores al parto<sup>[87]</sup>. En la Sentencia C-470 de 1997 la Corte Constitucional sostuvo que la indemnización contenida en el numeral 2° del artículo 239 del CST era un “*mecanismo insuficiente de protección laboral*”<sup>[88]</sup> en eventos de despido discriminatorio. Por lo tanto,

señaló que la consecuencia del despido discriminatorio, es decir, aquel efectuado por razón del embarazo o lactancia de la mujer trabajadora, es la ineficacia del despido, y da lugar al reintegro y al pago de las prestaciones económicas dejadas de percibir<sup>[89]</sup>.

56. En concordancia con esta norma, el artículo 240 del CST, modificado por el artículo 2 de la Ley 2141 de 2021, dispone que para que sea legal el despido de una trabajadora durante el período de embarazo o a las 18 semanas posteriores al parto, el empleador debe solicitar autorización del inspector del trabajo o del alcalde municipal, en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. Este permiso de desvinculación solo puede concederse en virtud de una de las justas causas enumeradas en los artículos 62 y 63 del CST. El incumplimiento de la obligación de solicitar autorización es causal de ineficacia de la terminación.

57. *Prohibición especial de despido durante la licencia de maternidad.* El numeral 1° del artículo 241 del CST dispone que “*el empleador está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados de que trata este capítulo*”. Este descanso remunerado corresponde a los periodos establecidos actualmente en el artículo 2 de la Ley 2114 de 2021<sup>[90]</sup>, que modificó el artículo 236 del CST, de manera que los términos de la licencia dependerán de las circunstancias particulares, de acuerdo con las distintas variantes contenidas en la indicada disposición, cuya constitucionalidad avaló condicionadamente la Corte, en la Sentencia C-415 de 2022<sup>[91]</sup>. En armonía con lo anterior, el numeral 2 del artículo 241 *ibidem*, prescribe que “*no producirá efecto alguno el despido que el empleador comunique a la trabajadora en tales períodos*”. La inobservancia de esta obligación acarrea la ineficacia del despido, con independencia de su motivación.

58. *Presunción de despido discriminatorio*<sup>[92]</sup>. El numeral 2° del artículo 239 del CST –modificado por el artículo 1 de la Ley 2141 de 2021– dispone que “*se presume el despido efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando este haya tenido lugar dentro del período de embarazo y/o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto*”<sup>[93]</sup>. Como puede verse, la citada norma establece una presunción de discriminación, de conformidad con la cual se entiende que el despido efectuado dentro del período de embarazo y/o dentro de las 18 semanas posteriores al parto “*tuvo como motivo o causa el embarazo o la lactancia*”<sup>[94]</sup>.

59. La Corte Constitucional y la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia<sup>[95]</sup> habían precisado que, en el periodo de lactancia, esta presunción solo aplica durante los primeros 3 meses posteriores al parto<sup>[96]</sup>, partiendo de la regulación existente antes de la modificación efectuada por la Ley 2141 de 2021, de modo que actualmente la presunción se extiende hasta las 18 semanas posteriores al parto. Sin embargo, han indicado que, pese a que en el periodo de lactancia que va del tercer al sexto mes, que actualmente correspondería al periodo siguiente a las 18 semanas posteriores al parto y hasta el sexto mes, de acuerdo con la regulación vigente, “*no es aplicable la presunción de despido por causa del embarazo*”<sup>[97]</sup>, en todo caso permanece la prohibición contra el despido en razón de la lactancia.

60. En síntesis, el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada es una manifestación del principio de especial protección y asistencia de las mujeres gestantes y lactantes en el ámbito laboral. Este derecho otorga una protección cualificada que tiene por objeto impedir que el empleador despida, termine o no renueve el contrato laboral de estas trabajadoras debido a su estado de gestación o lactancia. El contenido de este derecho varía dependiendo del estado en el que se encuentre la mujer. *Primero*, durante el periodo de *embarazo*, exige que el empleador solicite autorización al Ministerio del Trabajo para desvincular a la trabajadora. *Segundo*, impide que el empleador termine el vínculo laboral en el periodo de licencia de maternidad. El incumplimiento de esta prohibición implica la ineficacia del despido. *Tercero*, en virtud de este derecho, los despidos que ocurran en el periodo de gestación o dentro de las 18 semanas posteriores al parto, es decir, dentro de las primeras 18 semanas del periodo de lactancia, se

presumen discriminatorios. Por último (cuarto), prohíbe que, luego del periodo anterior y hasta el sexto mes del periodo de lactancia, el empleador termine el vínculo laboral en razón de tal circunstancia.

### **5.1. Estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de embarazo y lactancia. Reiteración de jurisprudencia**

61. Teniendo en cuenta las diversas reglas y medidas de protección adoptadas por las salas de revisión de la Corte Constitucional respecto de la protección a la estabilidad laboral reforzada de la mujer gestante o en período de lactancia, en los diferentes tipos de contratos y *alternativas laborales*, la Sentencia SU-070 de 2013 unificó las reglas aplicables a las diferentes modalidades de vinculación, sea laboral, civil o de otro tipo. Allí se estableció que la protección derivada del fuero de maternidad es aplicable a todas las trabajadoras sin importar la relación laboral o la modalidad de contrato que las cubre<sup>[98]</sup>. Sin embargo, también se precisó que el tipo o nivel de protección dependerá de dos elementos a valorar en cada caso en concreto: (i) el conocimiento del empleador respecto del estado de embarazo de la empleada o contratista; y (ii) la modalidad de vinculación que tenga la mujer embarazada al momento del despido o terminación del contrato<sup>[99]</sup>.

62. En armonía con las normas analizadas en el acápite anterior (num 5 *supra*), la sentencia indicada estableció dos presunciones: por un lado, indicó que existe una presunción de rango legal, que establece el artículo 239 del CST, que actualmente debe interpretarse en armonía con la modificación realizada por la Ley 2141 de 2021, según la cual se presume que el despido de una mujer embarazada o en estado de lactancia tuvo como motivo estas condiciones. Y, por el otro, señaló que en los contratos a término fijo y en los de prestación o de obra, en los que no se renueva o no se celebra un nuevo contrato con la mujer embarazada y el empleador o contratante no demuestra que ha desaparecido la necesidad del servicio (o el objeto del contrato o de la obra, según el caso) se asume que la falta de renovación del vínculo se dio por razón del embarazo<sup>[100]</sup>.

63. Además de lo anterior, y aunque este es un asunto que se profundizará más adelante, en la Sentencia SU-070 de 2013 se señaló que existe libertad probatoria para demostrar si el empleador conocía el estado de embarazo de la trabajadora o contratista al momento de la terminación del contrato y que, además, la forma como se pone en conocimiento del empleador dicha situación por parte de la mujer no exige mayores formalidades. Por lo tanto, se dijo, no existe tarifa legal para demostrar que el empleador conocía del estado de embarazo. De manera que en cada supuesto deben analizarse las circunstancias específicas a fin de definir en qué casos se entiende acreditado dicho conocimiento. En todo caso, bajo las reglas de unificación de la Sentencia SU-070 de 2013, “*el conocimiento del embarazo de la trabajadora no es requisito para establecer si existe o no protección, sino para determinar el grado de la protección*”<sup>[101]</sup>, de manera que el conocimiento del embarazo por parte del empleador daba lugar a una protección “*integral y completa*”<sup>[102]</sup>; mientras que en los casos en que existe falta de conocimiento por parte del empleador procedía una “*protección más débil*”<sup>[103]</sup>.

64. Ahora bien, la Sentencia SU-075 de 2018 modificó las reglas aplicables a los empleadores que desvinculan a una mujer en estado de embarazo, por diferentes motivos, sin conocer su estado de gestación. En términos generales, la Corporación señaló que en los casos en los que no se logra acreditar que el empleador tenía conocimiento, no debe asumir el pago de cotizaciones a la seguridad social ni el pago de la licencia de maternidad cuando desvincula a la trabajadora, por lo que “*no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada*”<sup>[104]</sup>. Para la Corte, la regla jurisprudencial establecida en la Sentencia SU-070 de 2013, según la cual el empleador debía asumir determinadas cargas prestacionales aún sin conocer el estado de embarazo de la persona, imponía una obligación desproporcionada, pues la desvinculación laboral no había sido consecuencia de un acto de discriminación, de allí que modificara parcialmente el precedente anterior<sup>[105]</sup>.

**CASO EN CONCRETO:**

En el caso de auto se tiene que la accionante mediante la presente acción de tutela solicita a la entidad accionada SOLUTEC MEDICAL S.A.S., el reintegro al cargo desempeñado, con el reconocimiento de los salarios y prestaciones sociales, desde la fecha de retiro; así como extender o renovar la forma de vinculación laboral garantizando todo el periodo de lactancia; el pago por concepto de indemnización por despido discriminatorio.

Analizada la acción de tutela, se tiene que entre la accionante y la entidad SOLUTEC MEDICAL S.A.S., existió contrato de trabajo a término indefinido, en el que la accionante se desempeñó como COMMUNITY MANAGER, desde 07 de enero de 2025 al 07 de marzo de 2025, cuando terminó por periodo de prueba. Así se desprende de la liquidación definitiva de prestaciones sociales -fls 29 del archivo 07-, las certificaciones de aportes -fls 28 ibíd.-, y el contrato de trabajo aportado (fls. 22/28, archivo 03).

A folio 16 del archivo 01, reposa el registro civil de nacimiento del hijo de la accionante, donde se puede verificar que nació el 02/05/2024, ocho meses antes de laborar con la entidad accionada.

Asimismo, la accionante mediante orden medica del 13 de marzo del presente año, presentó diagnostico de OTROS TRASTORNOS Y LOS NO ESPECIFICADOS DE LA LACTANCIA, fecha posterior a la finalización del contrato.

En la acción de tutela no quedo demostrado, ni probado que entidad accionada SOLUTEC MEDICAL S.A.S., tuviera conocimiento de que la actora se encontrara en periodo de lactancia del hijo.

La accionada en la respuesta a la acción de tutela, informo que se firmo contrato el 07 de enero de 2025, que se estableció como periodo de prueba 60 días, y la terminación de este se debió al bajo desempeño laboral en tal periodo, sin cumplir las metas establecidas, que encontró varias irregularidades en la gestión, que a demás, la accionante no llenó el formulario que le enviaron, en el cual le preguntaban si tenía hijos para la vinculación a la seguridad social y tampoco aportó la certificación medica acreditando que era madre lactante, que le cancelaron de todas las prestaciones sociales y la respectiva liquidación.

Era deber de la accionante informar a su empleador, el estado actual de lactancia, la existencia de sus hijos, y acreditarlo, conforme a lo expuesto en la jurisprudencia anteriormente relacionada.

En consecuencia, de lo anterior se tiene que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro, dado que dicho litigio debe ser tramitado en un proceso ordinario laboral, por lo que se puede establecer que la vía adecuada para demandar es la JURISDICCION

Radicado: 050014105006202510141-01

LABORAL ORDINARIA, la cual es la encargada de resolver las controversias que se puedan presentar y aportar la pruebas.

De igual manera a la demandante le queda otro medio como es iniciar proceso ordinario laboral.

En consecuencia, el despacho confirma íntegramente la sentencia proferida por el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas.

El Juzgado Diecisiete Laboral del Circuito de la ciudad de Medellín, administrando Justicia nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución,

### **RESUELVE**

**PRIMERO:** : **CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Sexto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín.

**SEGUNDO:** **Notifíquese** esta decisión de acuerdo a lo normado por el canon 30 del Decreto 2591 de 1991.

**TERCERO:** Remítase a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión.

### **NOTIFÍQUESE**



**GIMENA MARCELA LOPERA RESTREPO**  
**Juez**

**Firmado Por:**

**Gimena Marcela Lopera Restrepo**  
**Juez Circuito**  
**Juzgado De Circuito**  
**Laboral 017**  
**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: **0e04f942e2f08709532f7f6161bf5f539451f6dc7f3bd857d15269ab837481f0**  
Documento generado en 09/05/2025 11:33:59 AM

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