



Radicado No. 207704089 001 2021 000236 00

San Martin-Cesar, veintidós (22) de agosto de dos mil Veintiuno (2021)

RADICACIÓN: 207704089001202100023600
ACCIONANTE: TATIANA CACERES NAVARRO
ACCIONADO: CONSORCIO PIEDEMONTE CASINO EXPRESS 2020 Y PIONEER DE COLOMBIA SDAD LTDA.
DERECHOS VULNERADOS: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-TRABAJO
ASUNTO: SENTENCIA.

OBJETO A DECIDIR:

En oportunidad legal procede el Despacho a emitir el fallo que corresponda dentro de la presente ACCION DE TUTELA, puesto que se ha trabado la correspondiente Litis, existe legitimación por activa y pasiva, estamos en presencia de los presupuestos procesales y no se observan irregularidades de las que afectan de nulidad la actuación.

ACCIONANTE:

La acción de tutela fue presentada por la señora TATIANA CACERES NAVARRO, en nombre propio identificado con cédula de ciudadanía número 1.063.625.863 de Ocaña N/S.

ACCIONADO:

La acción está dirigida en contra de CONSORCIO PIEDEMONTE CASINO EXPRESS 2020 Y PIONEER DE COLOMBIA SDAD LTDA.

HECHOS:

Manifiesta el accionante que fue contratado por la empresa CONSORCIO PIEDEMONTE CASINO EXPRESS 2020. desempeñando la función de servicios generales y que la labor desarrollada era la atención al personal de la empresa a la cual se le suministraba el servicio de casino, entendiéndose esto como alimentación y alojamiento.

Manifiesta que en el ejercicio de sus funciones sintió un dolor fuerte en el abdomen por lo que le toco recurrir al médico en la cual le dijeron que tenía el útero bajo, consecuente con esto le fue practicada una prueba de embarazo que arrojó positivo, situación que fue informada al empleador esto es, CONSORCIO PIEDEMONTE CASINO EXPRESS 2020.



Radicado No. 207704089 001 2021 000236 00

Manifiesta la accionante que al ser conocida su estado de embarazo la empresa empleadora a través de su secretaria, realizo todas las acciones tendientes a brindarle la atención requerida, le solicitaron la historia clínica, le dieron las indicaciones respectivas y según lo dicho por la accionante le manifestaron que le seguirían realizando el pago de salarios y seguridad social.

Corolario a lo anterior los pagos se siguieron realizando, pero solo hasta el mes de agosto de 2021, fecha desde la cual se encuentra en mora de la seguridad social y desde entonces según el escrito tutelar no ha vuelto a percibir salarios y que se encuentra en un estado de salud peligroso por tener un embarazo de alto riesgo.

ACTUACIÓN PROCESAL:

La presente acción de tutela fue presentada a través del correo institucional del Juzgado el día 11 de octubre de 2021, y mediante auto de la misma fecha fue admitida la acción constitucional. Así mismo, se libraron por secretaría los oficios de notificación de las partes en la misma fecha, vinculando a NUEVA EPS y al MINISTERIO DE TRABAJO

PRETENSIONES:

El accionante solicita que le sea tutelado los derechos a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA por su estado de embarazo y sea reintegrada al cargo que venia desempeñando dentro de la empresa accionada.

Además de lo anterior, se ordene el pago de todos los salarios dejados de percibir desde que fue desvinculada de la empresa accionada y que CONSORCIO PIEDEMONTES CASINO EXPRESS 2020 Y PIONEER DE COLOMBIA SDAD LTDA de manera solidaria, le paguen la sanción por el despido sin la autorización del ministerio de trabajo.

PRUEBAS:

Para resolver el Despacho tendrá como pruebas las siguientes:

DE LA PARTE ACCIONANTE TATIANA CACERES NAVARRO

Copias historia clínica.

Copias incapacidades médicas.

Copia contrato laboral

Copia estado de cuenta.

Copia respuesta empresa PIONEER DE COLOMBIA SDAD LTDA

Copias planillas de pago

Copia estado de NUEVA EPS

Copias semanas cotizadas



Radicado No. 207704089 001 2021 000236 00
CONTESTACIÓN:

La empresa CONSORCIO PIEDEMONTE CASINO EXPRESS 2020, a pesar que fue notificada en debida forma no presento respuesta, dejando vencer los términos que establece el decreto 2591 de 1991.

la empresa PIONEER DE COLOMBIA SDAD LTDA, a través de su apoderado, responden de la siguiente manera a los hechos de manifestando que no existió una relación laboral entre ellos y la accionante, por lo anterior no es dable a ellos la responsabilidad que la accionante pretende endilgar a la accionada.

Aunado a lo anterior manifiestan que no les consta las funciones realizadas por la señora CACERES NAVARRO, dentro de las labores realizadas con su empleador CONSORCIO PIEDEMONTE CASINO EXPRESS 2020, porque este es un tercero ajeno a PIONEER DE COLOMBIA SDAD LTDA.

Que, si bien entre PIONEER DE COLOMBIA SDAD LTDA y CONSORCIO PIEDEMONTE CASINO EXPRESS 2020 se suscribió la orden de prestación de servicios número 28974 suscrita el 7 de noviembre de 2020, la misma se terminó el día 12 de mayo 2021.

Responden que con relación al medico que presta servicios en la empresa PIONEER DE COLOMBIA SDAD LTDA, lo manifestado por la accionante no son ciertas, no es función de la empresa realizar pruebas de embarazo en el proceso, además y debido a la atención se le recomendó reposo y cita prioritaria por parte de la EPS.

Manifiestan que se opones a todas las pretensiones y solicitan que la presente acción se declare improcedente la presente acción de tutela.

RESPUESTA VINCULADA MINISTERIO DE TRABAJO responden que La Dirección Territorial Cesar del Ministerio de Trabajo y sus inspecciones municipales, procedieron a revisar las bases de datos de sus grupos de apoyo, Resolución De Conflictos Y Conciliaciones, Atención Al Ciudadano Y Tramite, Prevención Inspección Vigilancia Y Control y Dirección y no encontraron solicitud, consulta conciliación, tramite, querella o demás a nombre de las partes TATIANA CACERES NAVARRO vs CONSORCIO PIEDEMONTE CASINO EXPRESS 2020 Y PIONEER DE COLOMBIA SDAD LTDA, aunque no existen solicitudes el art. 240 del C.S.T., es claro en que no se puede despedir a una mujer en estado de embarazo.

Solicitan ser desvinculados del presente tramite tutelar en atención a que ellos no le han vulnerado derechos a la accionante, además que existen medios judiciales ordinarios para la protección de derechos, toda vez que, la tutela es un medio subsidiario.

RESPUESTA VINCULADA NUEVA EPS responden que la accionante se encuentra en estado activo dentro de su base de afiliación, que LA NUEVA EPS ha garantizado la prestación de los servicios de salud a la señora CACERES hasta la fecha, desde



Radicado No. 207704089 001 2021 000236 00

que su empleador Grupo Empresarial Piedemonte SAS NIT 900500627 y que se reportó novedad de retiro en la afiliación del usuario sin que a la fecha reporte novedad de ingreso.

Solicitan ser desvinculados de la presente acción por no haber vulnerado ningún derecho fundamental a la accionante.

COMPETENCIA:

Este juzgado es competente para tramitar y decidir la presente acción de tutela, por ser un Juzgado de categoría Municipal, al cual le correspondió el reparto de tutelas de primera instancia, en razón de la naturaleza del hecho, por los sujetos y domicilio del accionante y accionada, al presente trámite tutelar, por tanto con fundamento en lo previsto en el Decreto 2591 de 1991 y el Decreto 1382 de 2000 recientemente modificado por el Decreto 1983 de 2017, resulta competente este despacho para conocer de la acción de tutela de la referencia.

PROBLEMA JURÍDICO:

Determinar si las empresas accionadas CONSORCIO PIEDEMONTE CASINO EXPRESS 2020 Y PIONEER DE COLOMBIA SDAD LTDA, y vinculadas NUEVA EPS y MINISTERIO DE TRABAJO, incurrieron en la vulneración de los derechos fundamentales al TRABAJO, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y a la SALUD, como consecuencia de la terminación del contrato de la accionante TATIANA CACERES NAVARRO, sin tener en cuenta el hecho que presenta un estado de debilidad manifiesta y estabilidad laboral reforzada por su estado de embarazo.

TESIS DEL DESPACHO:

Encuentra el Despacho que haciendo un estudio pormenorizado de la Jurisprudencia que ha reglamentado la figura de la estabilidad laboral Reforzada, se concluye que si bien, en cuanto a la solicitud de reintegro incoada por la parte accionante no es procedente la misma por cuanto, no se colman las reglas jurisprudenciales exigidas por la Corte Constitucional. Sin embargo, se concluye que es posible modular el alcance de la figura de la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, teniendo en cuenta la indicado en la Jurisprudencia únicamente en el pago de los aportes a la seguridad social en salud de la accionante, atendiendo a que está acreditado el estado de gravidez de la actora, y que su contrato laboral es bajo la modalidad de obra o labor, y que no se ha acreditado tampoco que las causas del contrato laboral hayan desaparecido.

JURISPRUDENCIA:

DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE MUJER EN ESTADO DE GRAVIDEZ. Nuestra Honorable Corte Constitucional mediante sentencia T-092 de 2016 consagró lo siguiente:



Radicado No. 207704089 001 2021 000236 00

(...)3.1. Procedencia de la acción de tutela para reclamar la protección de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada y para obtener el pago de la licencia de maternidad. Reiteración de jurisprudencia

3.1.1. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, por regla general, las jurisdicciones de lo contencioso administrativo o la ordinaria laboral, disponen de los medios de defensa judicial idóneos y eficaces para reclamar el reconocimiento de prestaciones sociales o, para procurar la protección de derechos laborales, cuya efectividad se vea comprometida por una controversia que surja de la relación empleado-trabajador.

3.1.2. Teniendo en cuenta lo anterior y el carácter subsidiario que la Constitución le atribuye a la acción de tutela, esta Corporación, en reiterada jurisprudencia, ha señalado que este medio constitucional no puede interponerse para reclamar derechos ni prestaciones laborales de los trabajadores, pues se trata de asuntos de origen litigioso que le corresponde resolver, en principio, a los jueces laborales o administrativos, según sea el caso.

3.1.3. No obstante, de manera excepcional, la Corte ha determinado que, la acción de tutela se despoja de su carácter subsidiario para convertirse en un mecanismo de defensa principal, por lo menos, en dos supuestos: (i) cuando la persona que reclama la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, es un sujeto de especial protección constitucional, como el caso de las madres gestantes y de las madres y sus hijos recién nacidos¹; y (ii) cuando la persona que reclama el pago de una prestación social, como la licencia de maternidad, ve comprometido su derecho fundamental al mínimo vital y el de su hijo que acaba de nacer, por no contar con otra fuente de ingresos que les asegure una digna subsistencia².

3.1.4. En síntesis, la acción de tutela por su naturaleza residual y subsidiaria no es, en principio, el mecanismo idóneo para reclamar derechos o prestaciones laborales. Sin embargo, procede excepcionalmente esta acción constitucional, cuando se encuentran comprometidos los derechos de la madre gestante o la madre y su hijo recién nacido, quienes, por su condición de indefensión, requieren de una especial asistencia y protección por parte del Estado. (...)

1 en ese sentido, en la Sentencia T-406/12, M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, la Corte reiteró que: "...por regla general, la tutela no es el mecanismo idóneo para resolver conflictos relacionados con el reintegro. Sin embargo, excepcionalmente, cuando están en juego los derechos fundamentales de la mujer gestante y de quien está por nacer, tales derechos pueden ser protegidos a través de esta acción, toda vez que se trata de sujetos en condición de indefensión y por tal motivo merecen un trato especial por parte del Estado".

2 conforme a lo establecido en el artículo 86 de la Carta Política y en las normas legales que reglamentan la acción de tutela (Decreto 2591/91), esta Corte ha determinado que "el pago de la licencia de maternidad sólo es procedente mediante la acción de tutela, cuando se haya cumplido con los requisitos legales para su exigibilidad y se esté vulnerando o amenazando el mínimo vital de la accionante y del recién nacido con el no pago de esta acreencia." Cfr. Sentencia T-788 de 2004, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.



Radicado No. 207704089 001 2021 000236 00

CASO CONCRETO:

Descendiendo al caso en concreto, tenemos que las pretensiones de la accionante están orientadas a que se tutele el derecho fundamental a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, que fueran presuntamente vulnerados por las empresas CONSORCIO PIEDEMONTE CASINO EXPRESS 2020 Y PIONEER DE COLOMBIA SDAD LTDA, al dar por terminado su contrato de trabajo desconociendo su estado de gravidez, y en consecuencia solicita que sea reintegrada a la misma y se le cancele los salarios dejados de percibir, mientras estuvo desvinculada de sus labores.

Por su parte, la empresa PIONEER DE COLOMBIA SDAD LTDA, en sus descargos señala, No es cierto, que la accionante tuviera ninguna relación laboral con ellos que desconocen todo lo referente a vinculación, porque la legitimada es la empresa CONSORCIO PIEDEMONTE CASINO EXPRESS 2020, que fue su empleadora, que no ha existido por su parte, diagnósticos frente a su estado de gravidez, porque ellos nunca han sido los empleadores de la accionante.

Siguiendo el caso, se puede verificar que la legitimada por activa es la empresa CONSORCIO PIEDEMONTE CASINO EXPRESS 2020, sin embargo, esta agencia judicial realizó de manera oportuna y en debida forma, dentro de los términos legales la notificación de la acción de tutela y no rindió sus descargos por lo que dejó vencer en silencio, el término establecido para pronunciarse sobre los hechos de la presente acción, razón por la cual se procede conforme a lo establecido en los artículos 19 y 20 del Decreto 2591 de 1991.

Como primera medida, es de advertir, tal como se indicó en la Jurisprudencia antes mencionada, que por regla general la acción de tutela no es procedente para estudiar conflictos laborales, por cuanto se cuenta con las acciones ordinarias al interior de la jurisdicción laboral, por lo que el Juez de tutela no podría intervenir a entrar a pronunciarse en estos asuntos.

No obstante, lo anterior, como la actora en la presente acción de tutela, está planteando que ella se encuentra amparada bajo la figura de la estabilidad laboral reforzada por estar en estado de embarazo, corresponde detenernos a analizar si le asiste razón o no.

A fin de resolver el conflicto suscitado, resulta pertinente remitirnos a las reglas jurisprudenciales que no solo fueron planteadas en la sentencia antes mencionada, sino que nos remitimos a la *Sentencia T-222 de 2017 M.P. IVAN HUMBERTO ESCRUCERIA MAYOLO* donde se dijo lo siguiente respecto al alcance al derecho de la estabilidad laboral reforzada:

6. Requisitos para la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de gestación



Radicado No. 207704089 001 2021 000236 00

6.1. Como se dijo anteriormente, la Corte a través del desarrollo de la jurisprudencia ha reconocido un trato especial a la mujer en estado de embarazo, al punto que ha permitido la protección de sus derechos por intermedio de la acción de tutela. En ese sentido, ha definido la importancia de proteger la estabilidad laboral de las mujeres trabajadoras gestantes, ya que de esa manera satisfacen otros derechos de stirpe constitucional como el de la vida, la salud e integridad de la madre y el que está por nacer.

6.2. Ahora bien, como presupuestos esenciales para el fuero materno, la Corte ha determinado (i) la existencia de una relación laboral o de prestación y (ii) que la mujer se encontrara en embarazo o dentro de los tres (3) meses siguientes al parto en vigencia de la citada relación laboral o de prestación³.

Requisitos que han sido objeto de variaciones, especialmente en lo que tiene que ver con el deber de notificar al empleador del estado de gestación. Inicialmente la garantía a la estabilidad laboral se supeditó al conocimiento que tuviera el empleador⁴. Posteriormente, estableció que “la protección constitucional del derecho a la estabilidad en el empleo durante el embarazo y después del parto no dependía del trámite de notificación al empleador sino de que esa condición se hubiese producido en vigencia de la relación laboral”⁵.

6.3. Dados los diversos criterios adoptados por la Corte a fin de salvaguardar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres en estado de gravidez, lo cual se traducía en la incoherencia del sistema jurídico, la Sala Plena en sentencia SU-070 de 2013, al analizar el caso de 33 mujeres que fueron despedidas estando en embarazo, unificó los diferentes criterios, concretamente en torno al conocimiento del embarazo por el empleador y la alternativa laboral en la que se hallaba laborando la mujer en embarazo. En cuanto al primer aspecto se indicó:

“Al respecto, lo primero que debe precisar la Corte, siguiendo la jurisprudencia constitucional y los apartados precedentes de esta sentencia, es que 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.

40.- Así, el conocimiento del embarazo por parte del empleador da lugar a una protección integral y completa, pues se asume que el despido se basó en el embarazo y por ende en un factor de discriminación en razón del sexo. Por otra parte, la falta de conocimiento, dará lugar a una protección más débil, basada en el principio de solidaridad y en la garantía de estabilidad en el trabajo durante el embarazo y la lactancia, como un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y como garantía de los derechos del recién nacido.

Ahora bien, el conocimiento del empleador del embarazo de la trabajadora, no exige mayores formalidades. Este puede darse por medio de la notificación directa, método



Radicado No. 207704089 001 2021 000236 00

que resulta más fácil de probar, pero también, porque se configure un hecho notorio o por la noticia de un tercero, por ejemplo.

Lo anterior significa que para predicar el alcance de la protección de la estabilidad laboral reforzada para la señora TATIANA CACERES NAVARRO, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

Constatando las pruebas allegadas por la actora, por un lado, se tiene que fue contratada por la empresa CONSORCIO PIEDEMONTE CASINO EXPRESS 2020, en fecha 10 de marzo de 2021, que al ocurrir un evento médico, se realizó una prueba de embarazo y dio positivo, inmediatamente informo y mediante un examen de laboratorio confirma la sospecha de su embarazo fue real.

Ahora bien, conviene indicar que no fue aportada al plenario la carta de terminación del contrato por parte de CONSORCIO PIEDEMONTE CASINO EXPRESS 2020, porque según manifiesta la accionante no existió esa formalidad, simplemente le dejaron de contestar los teléfonos.

A juicio de esta agencia judicial, se debe concluir que esto deberá ser dilucidado ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral y será este Juez quien determinará si dicho despido fue justificado o no, y que se tomen las medidas que estime pertinentes la legislación laboral, es decir si es procedente el reintegro o no y las indemnizaciones correspondientes, pues se requieren de otros medios de pruebas, por cuanto no se podría presumir o asumir que el despido obedeció exclusivamente al estado de gravidez de la accionante, o si se está ante una justa causa para dar por terminado el contrato de trabajo.

No obstante, lo anterior, y atendiendo el precedente Jurisprudencial que ha delimitado la H. Corte Constitucional, esta Jueza Constitucional debe modular el alcance de la protección de la Estabilidad Laboral Reforzada en favor de la señora TATIANA CACERES NAVARRO, atendiendo que el contrato laboral es por obra o labor, situación aceptada por la accionada en sus descargos

Al respecto, en la Sentencia T-222 de 2017 M.P. IVAN HUMBERTO ESCRUCERIA MAYOLO, la Corte Constitucional explicó lo siguiente:

En torno al alcance del fuero de maternidad respecto de la manera como se contrató la vinculación, la sentencia SU-070 de 2013 hizo un análisis de cada una de las alternativas, con fundamento en el conocimiento que el empleador tenía del estado de embarazo. Sobre el contrato de trabajo a término indefinido que es el que interesa para esta sentencia, se indicó:

“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: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto



Radicado No. 207704089 001 2021 000236 00

con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación⁹.

1.2 Cuando el empleador NO conoce en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la empleada: en este evento surgen a la vez dos situaciones:

1.2.1 Cuando el empleador adujo justa causa (y NO conoce el estado de gestación de la empleada): En este caso 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. El fundamento de esta protección es el principio de solidaridad y la consecuente protección objetiva constitucional de las mujeres embarazadas. (Subrayado Fuera de Texto)

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”.

Ahora bien, de las reglas jurisprudenciales antes anotadas, conviene precisar que, en el caso en concreto, no se puede hablar de reintegro, atendiendo a que en el plenario no se ha demostrado, ni si quiera de manera sumaria, que las causas del contrato laboral no han desaparecido, es más ni siquiera fue planteada esta circunstancia dentro de los argumentos facticos y jurídicos esbozados por la parte actora.

Es por ello, que, en el caso en concreto, se colman las reglas jurisprudenciales exigidas por la corte constitucional para determinar la existencia de la estabilidad laboral reforzada de la señora TATIANA CACERES NAVARRO, pues si bien no se acreditó que el despido de la actora obedeció a su estado de gravidez, por lo que se tutelaré ese derecho fundamental atendiendo los supuestos planteados en la jurisprudencia antes citada, resolviéndose así el problema jurídico planteado.

7 según el artículo 23 del C.S.T. para que haya contrato de trabajo se requiere la concurrencia de tres elementos: “a. La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; b. La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales que sobre derechos humanos relativos a la materia obliguen al país; y c. Un salario como retribución del servicio”. 8 según el art. 47 del C.S.T. “el contrato de trabajo no estipulado a término fijo o cuya duración no esté determinada por la de la obra o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiere a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido”.

9 hay precedentes incluso cuando se trata de trabajadoras en periodo de prueba (T-371 de 2009).



Radicado No. 207704089 001 2021 000236 00

De otra parte, se tiene que, el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991 determina que la omisión de los informes requeridos a la autoridad contra la cual se dirige, permite al sentenciador “tener por ciertos los hechos y... resolver de plano” la solicitud.

ARTICULO 20. PRESUNCION DE VERACIDAD. Si el informe no fuere rendido dentro del plazo correspondiente, se tendrán por ciertos los hechos y se entrará a resolver de plano, salvo que el juez estime necesaria otra averiguación previa.

Por lo anterior se deben tener como ciertos los hechos aquí plasmados por la accionante, toda vez que, este despacho notifico de manera efectiva a las accionadas y a los vinculados; con respecto a los segundos, fueron desvinculados por considerar que ellos no han sido los que vulneraron el derecho solicitado por la parte actora, siendo así que la legitimada y en este caso responsable del cumplimiento de la presente acción de tutela es la empresa CONSORCIO PIEDEMONTE CASINO EXPRESS 2020, debido a que es la empleadora de la aquí accionante.

En consecuencia, se ORDENARÁ a la empresa CONSORCIO PIEDEMONTE CASINO EXPRESS 2020, para que a través de su representante legal, que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, realice los aportes a la seguridad social en salud de la accionante, los cuales deben cancelar a partir del último pago realizado por ustedes cuando el contrato estaba vigente hasta que culmine su periodo de gestación, es decir de forma ininterrumpida, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente sentencia.

Asimismo, este despacho desvinculara de la presente acción de tutela a las empresas, PIONEER DE COLOMBIA SDAD LTDA, NUEVA EPS y al MINISTERIO DE TRABAJO, por no encontrarse vulneración a los derechos fundamentales invocados por la parte accionante. -

En mérito de lo expuesto EL JUZGADO PROMISCOU MUNICIPAL DE SAN MARTIN-CESAR, Administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

R E S U E L V E:

PRIMERO: TUTELAR el derecho fundamental a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA de la señora TATIANA CACERES NAVARRO, identificada con cédula de ciudadanía número 1.063.625.863 de Ocaña N/S, conforme a lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

SEGUNDO ORDENAR a la empresa CONSORCIO PIEDEMONTE CASINO EXPRESS 2020, para que a través de su representante legal, que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, realice los aportes a la seguridad social en salud de la accionante, los



Radicado No. 207704089 001 2021 000236 00

cuales deben cancelar a partir del último pago realizado por ustedes cuando el contrato estaba vigente hasta que culmine su periodo de gestación, es decir de forma ininterrumpida, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente sentencia.

TERCERO: DESVINCULAR de la presente acción constitucional en cuanto a las entidades PIONEER DE COLOMBIA SDAD LTDA NUEVA E.P.S. y al MINISTERIO DEL TRABAJO, conforme a lo expuesto en la parte motiva de la presente sentencia.

CUARTO: Notifíquese la presente sentencia por el medio más expedito, de conformidad con lo establecido en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

QUINTO: En el evento de no ser impugnado este fallo, désele estricto cumplimiento, por Secretaría, a lo previsto en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

CATALINA PINEDA ALVAREZ
JUEZ