

REPUBLICA DE COLOMBIA



**RAMA JUDICIAL
JUZGADO CUARTO CIVIL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA**

ACCION: TUTELA
ACCIONANTE: IVAN DAVID CUELLO CASTRO
ACCIONADO: POSTOBON S.A.
RADICACIÓN: 08001405300220220043801

BARRANQUILLA, DOS (02) DE NOVIEMBRE DE DOS MIL VEINTIDOS (2022)

ASUNTO A TRATAR

Procede el despacho a resolver la impugnación del fallo de tutela de fecha 16 de agosto de 2022, proferido por el Juzgado Segundo Civil Municipal de Barranquilla dentro de la acción de tutela presentada por el señor IVAN DAVID CUELLO CASTRO contra POSTOBÁN S.A., por la presunta vulneración de los derechos fundamentales atinentes a la vida, salud, seguridad social, debido proceso y mínimo vital.

A N T E C E D E N T E S:

Señaló la parte accionante que laboró en la empresa POSTOBÓN S.A. desde el día 18 de abril de 2018 hasta el 14 de marzo de 2022 cuando fue notificado por la empresa de su decisión de dar por terminado unilateralmente sin justa causa su contrato de trabajo.

Refirió el accionante que en fecha 30 de agosto de 2021 sufrió un accidente cuando se encontraba realizando la preventa caminando, transitando como peatón en el Barrio El Tucán en el Municipio de Soledad, ya que al intentar cruzar la calle pisó un desnivel doblándosele el pie derecho, comentando a sus jefes al día siguiente lo sucedido y se dirigió a ser atendido por la molestia.

Su diagnóstico fue Tendinitis de Aquiles Derecho, el cual lo mantuvo más de 67 días incapacitado y que en la actualidad se encuentra realizando terapias para recuperarse en un 100%.

Que su empleador desconoció su situación de debilidad manifiesta y el fuero de salud suscrito por el accionante, ya que en su decir gozaba de estabilidad ocupacional reforzada por no haberse rehabilitado

Indicó que su empleador POSTOBÓN S.A. no solicitó permiso del Ministerio del Trabajo para suspender su contrato de trabajo, ya que en época de pandemia implica no solo la afectación de su mínimo vital, sino la exposición directa a un eminente riesgo de contagio, ya que como cabeza de familia se ve en la necesidad de buscar trabajo pese a su estado de salud para poder generar el sustento propio y de su grupo familiar, compuesto por una esposa que no trabaja y sus hijos estudiantes.

Que al momento de su despido, su compañera se encontraba en estado de gestación, esperando su hijo, dando a luz el día 1º de julio de 2022.

Argumentó que el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo prohíbe el despido de trabajadores por motivos de embarazo o lactancia razón por la cual el artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo prohíbe el despido de trabajadoras por motivos de embarazo o lactancia y el 240 de la misma normatividad requiere al empleador obtener autorización del Ministerio de Trabajo.

Que la protección derivada del artículo 239 del Código Sustantivo del trabajo se extiende a la pareja, mientras la mujer embarazada dependa económicamente del trabajador.

Como consecuencia de lo anterior, solicitó le fueran tutelados los derechos fundamentales a la vida, salud, dignidad humana, la seguridad social, al integridad personal, debido proceso, mínimo vital y estabilidad laboral reforzada a favor del accionante, se declarara la ineficacia de la suspensión del contrato de trabajo y se le ordenara a POSTOBÁN S.A. que en el término de

48 horas desde la notificación del fallo procediera a dejar sin efecto la suspensión del contrato laboral.

Que de acuerdo a los hechos narrados solicita se ordene el reintegro a su cargo y funciones en la empresa POSTOBÓN S.A. a fin de que se le garantice su estabilidad laboral y la de su bebé.

De igual manera, solicita el pago de todos los salarios, prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de su desvinculación hasta cuando sea reintegrado. Así mismo, que se le paguen los aportes al sistema general de seguridad social en salud, (salud, pensión, riesgos laborales) desde el momento de su desvinculación hasta cuando se produzca su reintegro sin condición de continuidad.

Solicitó se ordenara a POSTOBÓN S.A. se le pagara la suma equivalente a 60 días de salario como consecuencia del despido injusto sin contar con el permiso del Ministerio de Trabajo tal como lo establece el artículo 239 del CST y la Ley 1468 de 2011.

Así mismo, solicitó el pago de la indemnización por despido sin justa causa contemplada en el artículo 64 del CST, y ordenar a la accionada se abstenga de realizar actos de acoso laboral en su contra una vez se produzca su reintegro.

Mediante escrito presentado en fecha 4 de agosto de 2022, la accionada POSTOBÓN S.A. a través de su representante legal, describió el término de traslado de la acción manifestando que de acuerdo con el contrato de trabajo el señor IVAN DAVID CUELLO pactó que la duración del mismo sería a término fijo a seis (6) meses.

Que la empresa que representa en uso de las facultades legales consignadas en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo terminó el contrato de forma unilateral sin justa causa, reconociendo el pago de la indemnización por un valor de \$2.597.207.

En relación con el accidente sufrido por el trabajador manifestó que era cierto que lo habría sufrido el 30 de agosto de 2021, pero, el mismo no causó afectación a su salud que permitiera concluir que es beneficiario del fuero de salud. Además, que para la fecha de la terminación del contrato de trabajo no tenía incapacidades médicas, ni restricciones o recomendaciones médicas, ni existe evidencia que adelantó trámite para dictamen de pérdida de capacidad laboral que permita concluir que tiene un porcentaje del 15% o superior de pérdida, y no existe prueba que indique que por el accidente no pudiera ejecutar sus funciones de forma sustancial.

Que el resultado del examen de egreso practicado al accionante resultó satisfactorio.

Indicó que la empresa POSTOBÓN S.A. no tenía la obligación de acudir al MINISTERIO DE TRABAJO a solicitar la autorización de despido porque el accionante no tiene fuero de salud. La compañía no suspendió el contrato, lo finalizó bajo una justificación legal con la respectiva indemnización por despido sin justa causa.

Que en este momento los trabajadores no tienen restricciones de movilidad por Covid para obtener un empleo. El accionante tiene dosis de vacuna contra el Covid puesto que se colocó la última dosis de Janssen el 11 de julio de 2021.

En relación con el estado de gestación de su esposa manifestó que la empresa no conocía su estado. Además, de que el accionante no tenía como beneficiaria a su esposa, quien está cotizando actualmente en el sistema de seguridad social, es decir, que tiene unos ingresos o un empleo, adjuntó archivo del ADRES en tal sentido. Que el accionante solo tenía como beneficiario a un hijo, no a su esposa.

Que el fuero de maternidad no aplica en este caso debido a que la compañía no terminó el contrato de trabajo de la esposa con quien no celebró el contrato de trabajo. Además, que el accionante no tiene fuero de padre porque no demostró de ninguna forma ser la persona que vela su esposa económicamente.

Así mismo, se opuso a las pretensiones en el entendido de que no existe vulneración alguna por parte de Postobón S.A., el accionante no es sujeto de protección constitucional por la estabilidad laboral reforzada, no se vio afectado en su integridad física y mínimo vital, porque cuenta con todos los mecanismos legales de protección.

Que la compañía pagó la indemnización por despido injusto sin justa causa, está solicitando algo ya reconocido. No existe prueba sumaria que demuestre una conducta de acoso laboral.

Agregó, que el accionante no acreditó de ninguna forma que al momento de la terminación del contrato su condición de salud le impedía sustancialmente el desempeño de sus actividades, que la jurisprudencia indica que no cualquier persona es beneficiaria de la especial protección por el hecho de haber sufrido una enfermedad o accidente o accidente laboral en vigencia de la relación.

Que de las pruebas aportadas al proceso, se podía extraer de la historia clínica que el accionante no resultó afectado de manera sustancial en el accidente laboral, que el término de la incapacidad no duró más de diciembre de 2021. Que en la historia clínica se muestra que está en buenas condiciones sin signos de infección ni irritación.

Indicó que a la fecha de la terminación del contrato no tenía registrada ninguna incapacidad, recomendación o restricción médica, existen pruebas documentales suficientes que demuestran que el accionante no tiene fuero de salud.

Afirmó que el accionante presentó una información muy breve y puntual que no acredita condición grave de salud, ni mucho menos una pérdida de la capacidad laboral o una situación de discapacidad. Que el accionante no tiene pérdida de capacidad superior al 15%, ni se encuentra en estado de discapacidad.

Que la protección sólo aplica para personas en situación de discapacidad y aquellas declaradas como tales. Además de que sólo procede la protección en casos de limitación moderada, o en los casos en que la afectación le impida o dificulte de manera sustancial el desempeño de sus funciones.

Aseguró que la protección sólo aplica a personas que han sido catalogadas o dictaminadas como inválidas o minusválidas por las autoridades competentes. Además, según la jurisprudencia de la Corte Constitucional, no cualquier situación de disminución del estado de salud genera la protección, es necesario un pronunciamiento y una acreditación en ese sentido por parte de las entidades competentes para el efecto, todo dentro de la relación laboral, en desarrollo de esta.

En relación con el fuero de madre de cabeza de familia señaló, que ni en el ordenamiento jurídico ni por vía jurisprudencial existe dicho fuero, y en materia jurisprudencial mencionó que la sentencia SU-388 de 2005 se indicó que no toda mujer puede ser considerada como madre cabeza de familia por el solo hecho de que esté a su cargo la dirección del hogar; que la circunstancia del desempleo y la vacancia temporal de la pareja, o su ausencia transitoria, por prolongada y desafortunada que resulte, no constituyen elementos a partir de los cuales pueda predicarse que una madre tiene la responsabilidad exclusiva del hogar en su condición de madre cabeza de familia, toda vez que la accionante de ninguna manera prueba que sus hijos dependen de ella.

En cuanto al fuero de padre de cabeza de familia manifestó que el mismo es inexistente por cuanto no se encuentra contemplado en el ordenamiento jurídico ni jurisprudencialmente; que en el evento de asimilarse dicho concepto, el accionante no cumple con los requisitos para su configuración, que la sentencia T-400 de 2014 estableció que el mero desempleo y vacancia por muy desafortunada que sea no genera responsabilidad exclusiva del hogar.

Que en el caso planteado, el accionante no adjuntó una declaración con fines extraprocesales, no presentó prueba siquiera sumaria que su madre o esposa no lo apoyaran con el hogar, a contrario sensu, en el ADRES aparece registro en el que se indica que su esposa se encuentra afiliada al régimen contributivo desde febrero de 2012 como cotizante.

En relación a la vulneración del derecho al mínimo vital, manifestó que el accionante no solo cuenta con las garantías económicas alternativas al salario, sino que adicionalmente no demuestra una afectación económica vital.

Enfatizó que el accionante cuenta con la posibilidad legal de percibir ingresos alternativos al salario, como son los diferentes mecanismos de protección al cesante establecidos por el legislador, por vía de la Caja de Compensación Familiar mecanismo que puede generarle un auxilio al actor con ocasión a la terminación del trabajo.

Aclaró que el accionante y su esposa se encuentran afiliados al sistema de seguridad social en salud en el Régimen Contributivo como cotizante.

Señaló que en el caso del accionante no existe falta de pago de servicios públicos, con los cuales cuenta para garantizar una vida en las mejores condiciones posibles.

Así mismo, comentó que existen mecanismos de protección al cesante, como es la posibilidad de retiro de cesantías las cuales, en su decir, le ofrecen un mecanismo efectivo para sufragar estos gastos.

De igual manera, manifestó la inexistencia de falta de pago de cánones de arrendamiento, ya que el accionante no manifestó que corriera algún riesgo de ser desalojado de su vivienda. Además, que señaló que no existe prueba de falta de pago de créditos financieros, ni siquiera los mencionó, ni indicó que tuviera deudas financieras pendientes.

Manifestó que la acción de tutela resulta improcedente por existir otro medio de defensa ante la justicia ordinaria laboral para discutir la existencia de perjuicios por culpa patronal, ya que no es la sede constitucional la llamada a responder por pretensiones de carácter indemnizatorio.

Que en el caso planteado por el accionante se verifica la inexistencia de perjuicio irremediable, ya que no se aportó al expediente pruebas de deudas económicas, requerimientos de entidades por falta de pago, cortes de servicios públicos deudas de colegios o universidades por menores de edad, etc.

Por último, solicitó se declarara la improcedencia de la acción de tutela presentada por el señor IVAN DAVID CUELLO CASTRO en contra de POSTOBÓN S.A.

FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

En el proveído impugnado el juez de primera instancia resolvió declarar improcedente la acción de tutela en razón a que la misma no es procedente para ventilar asuntos relacionados con reintegros laborales, por cuanto para ello existen las acciones pertinentes ante la jurisdicción ordinaria laboral, es decir, que el actor no acreditó el principio de subsidiariedad.

Que la situación planteada por el accionante y las pruebas aportadas no logran determinar que el accionante se encuentre en situación de debilidad manifiesta que haga imperiosa la intervención del Juez Constitucional, amén de que el escenario ordinario implica un mayor despliegue probatorio, impidiéndole a dicha agencia judicial tomar partido de la discusión la cual debe ser resuelta ante los jueces naturales.

FUNDAMENTOS DE LA IMPUGNACION

El accionante presentó memorial impugnando el fallo proferido por el Juzgado 2º Civil Municipal de Barranquilla fundamentando que el juez de primera instancia desconoció el precedente judicial plasmado por la Corte Constitucional.

Solicita sea revisada la sentencia de primera instancia por carecer de las condiciones necesarias de la sentencia congruente teniendo en cuenta que no se ajusta a los hechos y antecedentes que motivaron la tutela ni el derecho impetrado, por error de hecho y de derecho en el examen y consideración de la petición; se niega a cumplir el mandato legal de garantizar al agraviado el pleno goce de su derecho, como lo establece la ley; se funda en consideraciones inexactas cuando no totalmente erróneas e incurre el fallador en un error esencial de derecho, especialmente respecto al ejercicio de la acción de tutela que resulta inane a las pretensiones del actor, por errónea interpretación de sus principios.

COMPETENCIA:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1.991, este Despacho Judicial, resulta competente para conocer del amparo invocado, por ocurrir en esta ciudad los hechos que la motivan, lugar donde este Juzgado ejerce su Jurisdicción Constitucional.-

LA ACCIÓN DE TUTELA Y SU PROCEDENCIA

El artículo 86 de Nuestra Carta Política consagra: “*Que toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quién actué a su nombre, la protección inmediata de los derechos Constitucionales Fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública...*”

“*...Esta acción sólo procederá cuando el interesado no tenga otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable*”.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:

Problema jurídico.-

Se trata en esta oportunidad de establecer si debe revocarse o no la sentencia de primera instancia proferida en fecha 16 de agosto de 2022 por el Juzgado 2º Civil Municipal de Barranquilla, para lo cual deberá analizarse si hubo vulneración de los derechos fundamentales constitucionales atinentes a la vida, salud, seguridad social, debido proceso y mínimo vital, si es procedente ordenar el reintegro del accionante, pago de la indemnización, salarios y prestaciones sociales.

Marco Constitucional y normativo.-

Dentro de éste contexto, resulta pertinente anotar que la acción de tutela tiene un carácter subsidiario y excepcional, sólo es procedente ante la ausencia de un mecanismo alternativo de defensa judicial que sea idóneo y eficaz para la protección del derecho, salvo cuando, existiendo el medio de defensa ordinario, se la utilice como un mecanismo transitorio para impedir un perjuicio irremediable.

Ahora bien ante la existencia de otro mecanismo de defensa judicial, se debe acudir a ellos, ya que el Juez de Tutela no puede invadir la órbita otorgada al Juez Ordinario para dirimir conflictos que sólo a éste último le competen por tratarse de asuntos de carácter meramente legal.

Debe precisarse que cuando el mecanismo de defensa o recurso presentado se torna ineficaz o inidóneo, la protección se torna definitiva; y cuando se demuestra la existencia de un perjuicio irremediable, el amparo a través de la tutela es transitorio para evitar daños.

En relación con la existencia de otros medios de defensa judicial y la improcedencia del amparo frente a éstos, la Corte Constitucional¹ en Sentencia T-611 de 2009 manifestó lo siguiente:

Sin embargo, la sola existencia de otros mecanismos de defensa judicial no genera la inmediata improcedencia de la acción de amparo. Por el contrario, el juez debe establecer la idoneidad del mecanismo de protección alternativo, lo que supone que, el *otro medio de defensa judicial* debe ser evaluado *en concreto*, es decir, teniendo en cuenta su eficacia en las circunstancias específicas que se invoquen en la demanda de tutela.² Por tal razón, el juez de la causa, debe establecer si ese mecanismo permite brindar una solución “*clara, definitiva y precisa*”³ a los acontecimientos que se ponen en consideración en el debate constitucional y su aptitud para proteger los derechos invocados. En consecuencia, “*el otro medio de defensa judicial existente, debe, en términos cualitativos, ofrecer la misma protección que el juez constitucional podría otorgar a través del mecanismo excepcional de la tutela*”.⁴

Para apreciar el medio de defensa alternativo, la jurisprudencia ha señalado que debe tomarse en consideración entre otros los siguientes aspectos “*(a) el objeto del proceso judicial que se considera que desplaza a la acción de tutela*” y, “*(b) el resultado previsible de acudir al otro medio de defensa judicial respecto de la protección eficaz y oportuna de los derechos fundamentales.*”⁵. En estos términos, si

¹ Corte Constitucional Sentencia T-611 de 1º de septiembre de 2009. Magistrado Ponente JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB.

² El artículo 6º del Decreto 2591 de 1991 dispone que “*La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentre el solicitante*”.

³ Corte Constitucional. Sentencia T-803 de 2002, M.P. Álvaro Tafur Gálvis.

⁴ Sentencia T-384 del 30 de julio de 1998 M.P. Alfredo Beltrán Sierr

⁵ Corte Constitucional. Sentencia T-822 del 2 de mayo 2002. M.P. Rodrigo Escobar Gil.

el mecanismo es idóneo para la protección de los derechos, se deberá acudir entonces al mismo, salvo que se solicite o se desprenda de la situación concreta, que la acción de tutela procede como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable a los derechos fundamentales.

En relación con las características que debe probarse para que se considere que se presenta un perjuicio irremediable se encuentran: *“(1) que el perjuicio que se alega es inminente, es decir que, “amenaza o está por suceder prontamente”.⁶ En otras palabras, que no se trata de una expectativa hipotética de daño sino que de acuerdo a evidencias fácticas que así lo demuestren, de no conjurarse la causa perturbadora del derecho, el perjuicio alegado es un resultado probable. (2) Se requiere que las medidas necesarias para impedir el perjuicio, resulten urgentes; esto es, que la respuesta a la situación invocada exija una pronta y precisa ejecución o remedio para evitar tal conclusión, a fin de que no se de “la consumación de un daño antijurídico irreparable”⁷; y (3) que se verifique una transgresión de derechos fundamentales presente o futura.”*

En materia jurisprudencial se ha reiterado que las controversias que se susciten en torno al contrato individual de trabajo, aplicación del reglamento interno de trabajo, violación del debido proceso e imposición de sanciones disciplinarias, deben plantearse ante la justicia ordinaria laboral, salvo aquellas circunstancias excepcionales que deban tramitarse por vía sumaria y en subsidio de acción de tutela.

Las situaciones excepcionales de las que trata la jurisprudencia de la Corte Constitucional en sentencia T – 335 de 2000 son las siguientes:

“Para que la acción de tutela desplace al mecanismo judicial ordinario de defensa, es necesario (1) que se trate de la protección de un derecho fundamental, (2) que la amenaza o la lesión del derecho fundamental pueda ser verificada por el juez de tutela, y, (3) que el derecho amenazado no pueda ser salvaguardado integralmente mediante el mecanismo ordinario existente.”⁸

La H. Corte Constitucional⁹ ha manifestado en su jurisprudencia que la tutela resulta improcedente para resolver controversias surgidas en virtud de la relación trabajador-empleador, tales como el reintegro. Sin embargo, existe una excepción a esta regla general, que se presenta cuando están de por medio los derechos de personas que se encuentran en estado de vulnerabilidad o aquellos que el Estado les brinda una estabilidad laboral reforzada, con la finalidad de proteger el mínimo vital de los padres y el de la criatura que está por nacer.

PRINCIPIO DE INMEDIATEZ

Es pertinente precisar que de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional¹⁰, el principio de inmediatez propende por la protección de la seguridad jurídica y los intereses de terceros, que no es una regla o término de caducidad y que debe dicho principio debe ser analizado bajo el concepto de plazo razonable.

De acuerdo con los hechos narrados por el accionante, éstos datan del mes de marzo de 2022 y la acción de tutela fue presentada en primera instancia en fecha 28 de julio de 2022, es decir, dentro de un término razonable.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

En relación con la estabilidad laboral reforzada la H. Corte Constitucional¹¹ ha manifestado lo siguiente:

⁶ Corte Constitucional. Sentencia T-225 del 15 de junio de 1993; M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

⁷ Corte Constitucional. Sentencia T-1316 del 7 de diciembre de 2001. M.P. Rodrigo Uprimny Yepes

⁸ Sentencia T-335 del 23 de marzo de 2000. MP. Eduardo Cifuentes Muñoz.

⁹ Corte Constitucional Sentencia T – 406 de 31 de mayo de 2012. Magistrado Ponente GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO.

¹⁰ Corte Constitucional Sentencia T - 246 de 30 de abril de 2015. Magistrada Ponente María Victoria Sáchica Méndez.

¹¹ Sentencias T-002 de 2011 y T-1040 de 2001.

“La figura de la “estabilidad laboral reforzada” ampara usualmente a mujeres embarazadas y en estado de lactancia, trabajadores con fuero sindical y personas con discapacidad. De acuerdo con la sentencia T-002 de 2011, en el caso de las últimas la mencionada figura es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.” Adicionalmente, la Corte estableció a través de la sentencia T-1040 de 2001 que la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad.”

El artículo 53 de la Constitución Política consagra dos obligaciones, la protección estatal especial de la mujer en estado de gravidez y el deber prestacional a cargo del Estado, cuestión que conlleva a la estabilidad laboral reforzada cuya finalidad es impedir que a la mujer gestante no se le dé por terminada su relación de trabajo ya sea por despido, no renovación del contrato por justa causa o con ocasión del embarazo o lactancia.

De la misma manera la Ley 2141 de 2021 garantiza la protección del fuero de paternidad, prohibiéndose el despido de todo trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las 18 semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal.

Dicha normatividad establece que la prohibición se activará con la notificación al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente, y una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo. La notificación podrá hacerse verbalmente o por escrito. Que en ambos casos el trabajador tendrá un (1) mes para adjuntar la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente. Para tal efecto serán válidos los certificados médicos o los resultados de exámenes realizados en laboratorios clínicos avalados y vigilados por las autoridades competentes.

A su vez para que proceda la protección de la estabilidad laboral reforzada, es necesario que se precise el modo de terminación de la relación laboral, ya sea que se esté en presencia de un despido o que la renuncia o abandono del cargo sea imputable al empleador, ya que en el evento de no sobrevenir ninguna de éstas situaciones, no podría obligarse al empleador a la protección por vía de estabilidad laboral reforzada.

Seguidamente, procede el despacho a verificar si se reúnen los presupuestos exigidos para conceder el amparo a la estabilidad laboral reforzada del señor IVÁN DAVID CUELLO CASTRO:

1.- Notificación al empleador del estado de embarazo de la cónyuge, pareja o compañera permanente.

A pesar de las pruebas aportadas por el actor como la Ecografía Obstetricia de su esposa CLAUDIA MARÍA RODRÍGUEZ SOTO, la Epicrisis del hijo del actor expedido por la Clínica La Asunción, no aportó prueba alguna que diera cuenta de la notificación a la empresa del estado de gravidez de su esposa.

2.- Una declaración, que se entiende presentada bajo la gravedad del juramento, de que ella carece de un empleo

Dentro de los anexos allegados con la solicitud de tutela no se encuentra que el accionante haya aportado declaración jurada en la que se indique que su esposa carece de empleo.

3.- Adjuntar dentro del término de un (1) mes la prueba que acredite el estado de embarazo de su cónyuge o compañera permanente.

Así mismo, no se encontró prueba alguna que diera cuenta del estado de embarazo de la compañera permanente del actor.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR RAZONES DE SALUD.

La Corte Constitucional ha amparado este derecho en el caso en que el accionante se encuentre en estado de debilidad manifiesta, en atención a que su estado de salud le impide realizar sus labores de manera adecuada y que esta haya sido la razón del despido

En este caso el accionante no ha acreditado tal estado de debilidad manifiesta. Luego de las incapacidades expedidas hasta diciembre de 2021, no se observan más incapacidades. En el examen practicado al momento del retiro se da cuenta que la lesión a su tobillo no dejó secuela alguna.

No hay prueba pues de que el accionante estuviere impedido para ejercer sus labores normalmente, como tampoco, consecuentemente, que esa hubiere sido la causa del despido.

PAGO DE ACREENCIAS LABORALES

la Honorable Corte Constitucional¹² ha establecido por regla general, que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para reclamar acreencias de tipo laboral, pero excepcionalmente, procede en los casos en que se encuentren afectados o vulnerados los derechos relativos al mínimo vital, la seguridad social y la subsistencia del peticionario, en razón a la ineficacia del medio ordinario por las circunstancias especiales que se pueden suscitar en cada caso en particular, más cuando el actor no cuenta con otra fuente de ingresos para sufragar sus gastos propios y los de su familia.

En el caso planteado por el actor, observa inicialmente el despacho que tiene a su alcance la vía ordinaria laboral a través del proceso ordinario laboral para obtener el pago de lo pretendido por la acción de tutela.

Tratándose del pago de obligaciones laborales, al Corte Constitucional ha señalado que la acción de tutela sería procedente ante la existencia de vulneración de un derecho fundamental (mínimo vital) y que dicho derecho sea cierto e indiscutible, ya que lo contrario, equivaldría a que el juez de tutela resuelva conflictos adscritos a la jurisdicción ordinaria laboral.

En éste sentido, al Corte Constitucional¹³ en sentencia T-1683 de 7 de diciembre de 2000, señaló lo siguiente:

"(...)la acción de tutela sólo procede para el pago de derechos económicos, cuyo carácter cierto e indiscutible evidencia la transgresión de derechos fundamentales. En efecto, la Corte ha dejado en claro que no es posible conceder el pago de salarios o de mesadas pensionales cuando se discuten los montos o cuando aquellos no han sido expresamente reconocidos, en razón a que aquellas pretensiones deben exigirse en la justicia ordinaria laboral."

Teniendo en cuenta lo expuesto, para que proceda el pago de obligaciones laborales por vía de tutela es necesario que se vulnere un derecho fundamental constitucional como el mínimo vital y además, que se demuestre la existencia de un derecho cierto e indiscutible a su favor (contrato laboral).

MÍNIMO VITAL

En relación con el mínimo vital es menester precisar que la H. Corte Constitucional¹⁴ ha definido jurisprudencialmente ese concepto para indicar que es una *"institución de justicia elemental que se impone aplicar, como repetidamente lo ha hecho la Corte Constitucional, en situaciones humanas límites producidas por la extrema pobreza y la indigencia cuando quiera que frente a las necesidades más elementales y primarias, el Estado y la sociedad no responden de manera congruente y dejan de notificarse de las afectaciones más extremas de la dignidad humana"*.

¹² Corte Constitucional Sentencia T- 485 de 2010. Magistrado Ponente Juan Carlos Henao Pérez. Fecha 16 de junio de 2010.

¹³ M.P. Alejandro Martínez Caballero.

¹⁴ Corte Constitucional Sentencia SU-225 de 1994.

Tutela 2da – Rad: 080014053002202200438 – Fallo Tutela

Así mismo, ha indicado que dicho concepto se encuentra compuesto por aquellos *“requerimientos básicos indispensables para asegurar la digna subsistencia de la persona y su familia, especialmente lo relacionado con la alimentación, vestido, educación, vivienda y seguridad social.”*

Encuentra el despacho que dentro de las pruebas allegadas por el accionante no existe alguna que demuestre la vulneración del derecho al mínimo vital del accionante o su familia.

En atención a lo anteriormente expuesto, al no haber cumplido el accionante con los presupuestos para conceder la estabilidad laboral reforzada por fuero de paternidad, ni el mínimo vital, y tener otro medio de defensa judicial ante la jurisdicción ordinaria laboral, el despacho deberá negar el amparo a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la seguridad social y al trabajo.

Bajo este contexto, el despacho confirmará el fallo proferido en fecha 16 de agosto de 2022 por el Juzgado Segundo Civil Municipal Oral de Barranquilla.

En virtud a todo lo expuesto el JUZGADO CUARTO CIVIL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

- 1.- CONFIRMAR el fallo de fecha 16 de agosto de 2022 proferido en primera instancia por el Juzgado Segundo Civil Municipal Oral de Barranquilla.
- 2.- NOTIFICAR a las partes el presente proveído.
- 3.-Remítase a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Firmado Por:
Javier Velasquez
Juez Circuito
Juzgado De Circuito
Civil 004
Barranquilla - 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: **cecba0b8e7dafc795c5f13cfceb4caa7668a0bfc4f50bc3e3ebabffe5a1d75de**

Documento generado en 02/11/2022 02:47:47 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

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