



T- 08001405300620210005401.
S.I.- Interno: **2021-00032-H.**

D.E.I.P., de Barranquilla, veintidós (22) de abril de dos mil veinte (2021).

PROCESO	ACCIÓN DE TUTELA.
RADICACION	T- 08001405300720210013301. S.I.- Interno: 2021-00055-H.
ACCIONANTE	EDWIN ENRIQUE UTRIA CASSIANI quien actúa a través de apoderado judicial.
ACCIONADA	PRODUCTOS QUIMICOS PANAMERICANOS S.A.

I.- OBJETO.

Procede el Juzgado a resolver el *recurso de impugnación* presentado por el accionante en contra de la sentencia fechada **23 de marzo de 2021**, proferida por el **JUZGADO SEPTIMO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANQUILLA**, dentro de la acción de tutela instaurada por el ciudadano **EDWIN ENRIQUE UTRIA CASSIANI** quien actúa a través de apoderado judicial en contra del **PRODUCTOS QUIMICOS PANAMERICANOS S.A.**, a fin que se le amparen sus derechos fundamentales al mínimo vital, al fuero de paternidad y a la estabilidad laboral. –

II. ANTECEDENTES.

El accionante invoca el amparo constitucional de la referencia, argumentando que fue vinculado a PRODUCTOS QUIMICOS PANAMERICANOS S.A. a través de contrato a término fijo.

Agregó que convive en una unión marital de hecho con la señora LILIBETH CERA LOPEZ, con la cual tiene un menor desde el 11 de julio de 2019, compañera permanente que en la actualidad se encuentra en estado de embarazo con 16 semanas.

Sostuvo que la unión marital de hecho fue declarada a través de conciliación, tal y como lo deja ver el acta No. 331518 del 19 de febrero de 2021, emitida por el Centro de Conciliación de la Universidad Libre de Barranquilla.

Reseñó que el día 11 de diciembre de 2020, la sociedad accionada le envió una carta de preaviso donde le informaba que su contrato de trabajo vencía el 21 de enero de 2021 y este no sería prorrogado, pero se negó a firmar la constancia de recibido, siendo suscrita por un compañero de labores.



T- 08001405300620210005401.

S.I.- Interno: **2021-00032-H.**

Afirmó que el 28 de diciembre de 2020, le informó a su empleador sobre el estado de gestación de su compañera permanente, antes de la terminación de su contrato de trabajo, invocando la estabilidad laboral reforzada derivada de su calidad concubino y solicitó que se revocará la determinación de no prorrogar el vínculo laboral, más aún considerando que no se solicitó autorización al Ministerio del Trabajo.

Finalmente, el día 21 de enero de 2021, la entidad accionada reafirmó su posición y finalizó la relación laboral, por lo cual se ven afectados sus derechos fundamentales y los de su familia.

En razón de lo anterior, solicitó que:

“...Se declare que:

1. Cuando finalizó la relación de trabajo entre las partes (21 de enero de 2021) el demandante estaba protegido por el fuero de paternidad establecido en la sentencia C-005/2017.

2. La terminación del contrato de trabajo del señor Utria Cassiani carece de todo efecto jurídico.

3. El restablecimiento de la relación laboral que se inició entre las partes en 21 de enero de 2015, entendiéndose que dicha relación no ha sufrido solución de continuidad (se tenga como ininterrumpida) para todos los efectos legales y extralegales.

4. La empresa accionada despidió al actor sin previa autorización del Ministerio del Trabajo.

Como consecuencia de estas declaraciones, se condene a PRODUCTOS QUIMICOS PANAMERICANOS S.A. a lo siguiente:

PRIMERO: A reintegrar al señor EDWIN ENRIQUE UTRIA CASSIANI al cargo que venía desempeñando o a otro de igual o superior categoría y remuneración.

SEGUNDO: A reconocer y pagarle los salarios y prestaciones sociales legales que se han causado desde la fecha del despido hasta que se materialice su reintegro a la empresa.

TERCERO: A pagarle desde la fecha del despido hasta el reintegro efectivo las cotizaciones a la AFP PORVENIR S.A y a la EPS SURA...”

III.- ACTUACIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Cumplido el trámite de rigor concerniente a la admisión de la acción de tutela mediante auto datado 09 de marzo de 2021, se dispuso la notificación de la presente acción a la sociedad PRODUCTOS QUIMICOS PANAMERICANOS S.A., y la vinculación del MINISTERIO DEL TRABAJO.

• PRODUCTOS QUIMICOS PANAMERICANOS S.A.

La entidad referida señaló que, la presente acción constitucional resulta improcedente, ya que el accionante cuenta con otro medio de defensa

Carrera 44 No. 38- 11 Edificio Banco Popular Piso 4°

Tel. **3703373** www.ramajudicial.gov.co

Correo Electrónico: **ccto16ba@cendoj.ramajudicial.gov.co**

Barranquilla – Atlántico. Colombia.





T- 08001405300620210005401.
S.I.- Interno: **2021-00032-H.**
judicial, siendo esto, acudir al juez laboral.

Así mismo, señala que no le consta la existencia de la unión marital de hecho que alega por el accionante con la señora CERA LOPEZ, y que en la misma se haya procreado un hijo, acepta que la citada señora se encuentra en estado de gravidez, pero no le consta las semanas aducidas, ni que dependía económicamente de aquel, lo que implica que no es suficiente que aportara una declaración de dicha unión con fecha posterior a la terminación del contrato de trabajo y donde se manifieste la vulneración al mínimo vital.

Sostuvo que la no prórroga del contrato de trabajo se ajuntó la normatividad vigente.

Finalmente, aduce que el 29 de diciembre de 2020, se procedió a constatar en el sistema de seguridad social, y se observó que la señora CERA LOPEZ no se encuentra afiliada dentro del Grupo Familiar del actor, como tampoco su hijo MAIKEL DAVID, lo que implica que no tenía que solicitar la autorización al Ministerio de Trabajo para el despido, pues el demandante no tenía ningún fuero de paternidad.

El Ministerio de Trabajo guardó silencio.

IV. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El A-quo, mediante sentencia de fecha 23 de marzo de 2021, denegó el amparo constitucional solicitado, al considerar que no se cumplía el presupuesto de la subsidiariedad, más aun considerado no se acreditaron los requisitos para reconocer la estabilidad laboral reforzada derivada de la extensión del fuero de maternidad, ya que la compañera del actor se encontraba afiliada al sistema de seguridad social en salud de su propia cuenta, teniendo en consideración que no se acreditó la existencia de un perjuicio irremediable y la vulneración al mínimo vital.

V. IMPUGNACIÓN Y SUS FUNDAMENTOS

La accionante impugnó el fallo de tutela citado, a través de su apoderado judicial, arguyendo principalmente que:

“En esta sentencia impugnada hemos visto atónitos como una juez constitucional se volvió supremamente rígida respecto de otra mujer preñada y madre de un niño de año y medio de edad. Cuando leemos sentencias así, pensamos que debiera organizarse por el Estado colombiano una jurisdicción constitucional, conformada por jueces que implementen el Estado Social de Derecho insito en la Constitución

Carrera 44 No. 38- 11 Edificio Banco Popular Piso 4°

Tel. **3703373** www.ramajudicial.gov.co

Correo Electrónico: **ccto16ba@cendoj.ramajudicial.gov.co**

Barranquilla – Atlántico. Colombia.





T- 08001405300620210005401.

S.I.- Interno: **2021-00032-H.**

Política de Colombia, garantistas y conscientes de los derechos fundamentales de los colombianos. No jueces que buscando argumentos no protectores, sean más estrictos en materia probatoria que los jueces ordinarios.

Debemos afirmar con todo respeto que aunque la señora juez de primera instancia transcribió apartes de la sentencia C-005 de 2017 y un aparte de la sentencia T-670 de 2017, no las leyó con atención; no hizo un estudio reflexivo de estas dos providencias...”

VI. PARA RESOLVER, SE CONSIDERA:

La acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política, y reglamentada por los Decretos 2591 de 1991, 306 de 1992 y 1382 de 2000, es un mecanismo procesal complementario, específico y directo con el que cuentan los coasociados para la pronta y eficaz protección judicial de los derechos constitucionales fundamentales que en una determinada situación jurídica se vean seriamente amenazados o vulnerados.

Es un medio específico, porque se contrae a la protección inmediata de tales derechos cuando quiera que éstos se vean afectados de modo actual e inminente. Es suplementario, porque su procedencia está supeditada a que no exista otro mecanismo legal con el cual se pueda conjurar esa amenaza o, existiendo, la inminencia del daño no permite mecanismo distinto a dicha acción por evidenciarse que de no actuarse con immediatez, aquél se tornaría irreparable, es decir, la acción de tutela es una herramienta *supra legal*, que ha sido instituida para dar solución eficiente a situaciones de hecho generadas por acciones u omisiones de las autoridades públicas o particulares, en los casos expresamente señalados.

Dentro del caso *sub lite*, emerge del cuadro *fáctico* recreado en la solicitud de amparo, que las quejas constitucionales tienen su hontanar en el inconformismo frente a la terminación de su contrato de trabajo a término fijo pactado entre éste y la empresa accionada, debido a que estima que las circunstancias de su despido son atentatorias de las prerrogativas para la finalización de la relación laboral, porque denuncia que no se tuvo en cuenta la condición de embarazada de su compañera permanente, debiendo hacerlo con el permiso del Ministerio del Trabajo.

Huelga anotar que, el estrado repara que el fallo combatido hunde sus raíces en el raciocinio en que la tutela es improcedente por contravención al postulado de la subsidiariedad, dado que la jueza *a quo* reflexiona en que existen otros medios para hacer valer sus derechos, porque considera que los jueces laborales son los competentes para decidir ese litigio, dado que en su

Carrera 44 No. 38- 11 Edificio Banco Popular Piso 4°

Tel. **3703373** www.ramajudicial.gov.co

Correo Electrónico: **ccto16ba@cendoj.ramajudicial.gov.co**

Barranquilla – Atlántico. Colombia.





T- 08001405300620210005401.

S.I.- Interno: **2021-00032-H.**

criterio no se acredita la circunstancia exigida por la Corte Constitucional para que se extendiera el fuero de maternidad como protección a la estabilidad laboral reforzada alegada por el accionante, esto es, el hecho que la compañera del actor hubiese sido beneficiaria de este en el sistema de salud. Entonces el derecho fundamental a la salud de ella y del hijo que está por nacer nunca se han visto vulnerados al tener la protección del estado en el régimen subsidiado y no haberse acreditado la trasgresión al mínimo vital, por lo que se descarta que el promotor éste cobijado con dicha estabilidad.

En ese contexto, el impugnante a través de su apoderado judicial eleva cargos contra esa providencia porque estima que se aparta de lo probado en el expediente, de lo que se sigue que en su sentir se encuentra arropado con una estabilidad laboral reforzada, debido a que arguye no se tuvo en cuenta el precedente emanado del Juzgado 3° Laboral del Circuito de Barranquilla, a través de la sentencia del 3 de septiembre de 2020, donde se reconoció dicha estabilidad sin importar que la compañera permanente estuviese vinculada a otra EPS.

De igual forma sostuvo que se encuentra acreditada la existencia de un perjuicio irremediable, derivada de la ausencia de recursos económicos devenida por el Despido, ya que el despacho a-quo no consideró las pruebas aportadas, como las declaraciones realizadas ante notario, el registro civil de nacimiento de su menor hijo, el acta de conciliación emanada de la Universidad libre, etc.

Concluyendo, esa recesión de los pilares en los que se iza el escrito de amparo, es claro que la piedra de toque y los cargos concretos de impugnación tocan con la disparidad de criterios entre la célula judicial acusada y el recurrente, en torno a que sí en autos está acreditada una estabilidad laboral reforzada que protege al actor contra el despido del accionado, y la existencia de un perjuicio irremediable, por lo que pide se quiebre esa sentencia y en su reemplazo se bendigan los pedimentos tutelares, los cuáles persiguen que lo reintegren a su actividad laboral subordinada, le paguen los salarios dejados de percibir y las cotizaciones a las entidades de la seguridad social, de manera que el estrado se concentrará y reflexionará en torno a la estabilidad laboral reforzada, a la supuesta eminencia de un perjuicio irremediable (afectación al mínimo vital), por lo cual elucidará sí en el *sub examine* se encuentran satisfechos los requisitos para las mismas. Veamos.

La estabilidad laboral es una garantía a favor de las personas en circunstancias de debilidad manifiesta e indefensión o en estado de embarazo, para no ser desvinculadas del empleo por *«tener una condición de salud deteriorada»*, dado que son *«merecedoras de un trato especial y tienen derecho*

Carrera 44 No. 38- 11 Edificio Banco Popular Piso 4°

Tel. **3703373** www.ramajudicial.gov.co

Correo Electrónico: **ccto16ba@cendoj.ramajudicial.gov.co**

Barranquilla – Atlántico. Colombia.





T- 08001405300620210005401.

S.I.- Interno: **2021-00032-H.**

a no ser discriminadas en el ámbito laboral con ocasión de sus condiciones particulares».

En cuanto a estos trabajadores, la estabilidad laboral se deriva directamente de la Constitución y se fundamenta en el respeto a la dignidad humana, la solidaridad y la igualdad, conforme lo enseña la Corte Constitucional en la sentencia C-531 de 2000. De conformidad con estos principios constitucionales, el Estado tiene el deber de promover *«las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva»*, adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados y proteger especialmente a aquellos que por su condición física o mental se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta. Asimismo, el empleador tiene el deber de evitar escenarios de discriminación en el empleo y garantizar *«el derecho a un trabajo acorde con [las] condiciones de salud»*, en atención a los dictados del artículo 54 de la Constitución Nacional, refrendado con los fallos de tutela emitidos por la Corte Constitucional identificados T-014 de 2019 y T-586 de 2019.

Sobre esos tópicos, la jurisprudencia constitucional ha señalado que la estabilidad laboral se aplica tanto a los trabajadores en condición de discapacidad como a aquellos que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta en razón al deterioro de salud.

En todo caso, la desvinculación de una persona en situación de debilidad manifiesta o indefensión no da lugar, de manera automática, al pago de la sanción prevista por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sino solo al reintegro, conforme lo preciso la sentencia T-586 de 2019. Esto se debe a que la referida disposición impuso el deber del empleador de solicitar la autorización de la oficina del trabajo para dar por terminado el vínculo de las personas en situación de discapacidad, pero no previó tal obligación respecto del trabajador en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión –concepto no contenido en el de *«discapacidad»*.

En este último caso, solo de verificarse que la desvinculación se fundamentó en la grave condición de salud del trabajador, que *«le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores [...] en condiciones regulares»*, tal como lo apunta la sentencia de la Corte Constitucional SU-040 de 2019, el empleador puede ser condenado al pago de la sanción prevista por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En caso contrario, la terminación del contrato de trabajo no puede calificarse *prima facie* injustificada y discriminatoria, pues es razonable considerar que el empleador no debía solicitar la autorización ante el Ministerio del Trabajo para dar por terminada la relación laboral.



T- 08001405300620210005401.

S.I.- Interno: **2021-00032-H.**

Asimismo, la jurisprudencia constitucional ha resaltado que la estabilidad laboral se extiende a las diferentes modalidades de vinculación, con independencia de la forma del contrato o su duración, por cuanto su objetivo es *«proteger en si la condición misma del ser humano, cuando se encuentre en condición de debilidad manifiesta, ante los intempestivos cambios que sin justificación legal se puedan realizar sobre él»*, frase acuñada en la sentencia T-614 de 2017. También ha sido enfática en las sentencias T- 899 de 2014, T-106 de 2015 y T-641 de 2017 en afirmar que esta garantía no constituye un derecho subjetivo *«a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado»*, al dar lugar a que, de una parte, se limite el derecho a la igualdad de otras personas de acceder a un puesto de trabajo y, de otra, se imponga una carga desproporcionada al empleador en la gestión de sus negocios.

Precisamente, con el objetivo de *«lograr la justicia en las relaciones que surgen entre [empleadores] y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social»* (Vid. Artículo 1 C.S.T.), la jurisprudencia constitucional ha señalado en especial en las providencias T-434 de 2008 y T-586 de 201, que la estabilidad laboral no constituye un mandato absoluto de *«inmutabilidad [...] de las relaciones laborales»* y que tampoco *«se traduce en que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo»*, ni es una prohibición para terminar una relación laboral o decidir no prorrogarla.

De acuerdo con lo anterior, en los contratos de trabajo celebrados por una duración cierta y limitada en el tiempo o por el plazo que dure la realización de una obra o labor determinada, el vencimiento del término de duración no constituye, en principio, una razón suficiente para disolver el vínculo laboral. Por tanto, el empleador que termine el contrato de trabajo de una persona en situación de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro de salud, sin la autorización del inspector del trabajo, debe acreditar que *«la desvinculación no está relacionada con las condiciones médicas del trabajador»*, postura reiterada en la sentencia T-641 de 2017.

De otro lado, la sentencia No. C-005 del 2017, la Corte Constitucional extiende el fuero de maternidad respecto del padre y compañero o cónyuge trabajador, con la intención de ajustar la protección que ya se encontraba *«frente a la unidad familiar, la atención y asistencia al estado de maternidad y el interés prevalente de los niños»*, con el propósito de salvaguardar la condición de maternidad o lactancia de la mujer que, pese a no ser trabajadora, depende económicamente de su pareja, cónyuge o compañero, quien cuenta con una relación laboral.



T- 08001405300620210005401.

S.I.- Interno: **2021-00032-H.**

En tal sentido, el fuero de maternidad extendido reconocido en la sentencia No. C-005 del 2017, conlleva la prohibición de despido que pesa sobre el empleador, en el sentido de que no puede despedir, salvo que medie justa causa autorizada por el Inspector de Trabajo, al trabajador o trabajadora que tenga por pareja a una materna o lactante.

Bajo tal aspecto, la corte constitucional en la citada decisión aclaró que, para poder aplicar el fuero de maternidad extendido, se requiere que la gestante sea beneficiaria del sistema de seguridad social en salud del cotizante despedido, tal y como se expresa en la decisión:

*“...En consecuencia, para remediar la inconstitucionalidad advertida la Corte declarará la exequibilidad condicionada del numeral primero del artículo 239 del Código Sustantivo del Trabajo y del numeral primero del artículo 240 del mismo estatuto, en el entendido que la prohibición de despido y la exigencia de permiso para llevarlo a cabo, se extienden al(la) trabajador(a) **que tenga la condición de cónyuge, compañero permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la).***

*Acogiendo una sugerencia de algunos de los intervinientes, la protección se concederá teniendo **en cuenta la condición de beneficiaria de la mujer gestante o lactante, del sistema de seguridad social al que se encuentre afiliado el trabajador o trabajadora** a la cual se extiende la protección laboral reforzada...”(negrilla por fuera del texto).*

Igualmente, en la Sentencia T-670/17, la honorable Corte Constitucional, dispuso:

*“En la Sentencia C-005 de 2017, la Corte no encontró razonable la exclusión de casos, que si bien aparejaban situaciones fácticas similares, no eran regulados por las disposiciones demandadas (numeral 1º art. 239 del C.S.T. y numeral 1 artículo 240 del C.S.T.), y no tenían en cuenta el proceso de conciliación y armonización entre los ámbitos familiar y laboral, y la consolidación de igualdad entre las relaciones familiares y de pareja. A fin de extender la protección de maternidad a pareja de mujer gestante o lactante desempleada o sin alternativa laboral, la Corte **dispuso como requisito indispensable que la mujer en estado de embarazo o periodo de lactancia se encontrase afiliada en calidad de beneficiaria al Sistema de Salud de su pareja cotizante.** (negrilla por fuera del texto).*

En el *sub iudice*, se encuentra acreditada la existencia de una relación laboral entre el señor EDWIN ENRIQUE UTRIA CASSIANI y la accionada. En efecto, el accionante suscribió un contrato de trabajo a término fijo con la sociedad accionada, que finalizada los días 21 de enero, para desempeñarse como auxiliar carga en las instalaciones de PRODUCTOS QUIMICOS PANAMERICANOS S.A., encontrándose esa realidad acreditada con los

Carrera 44 No. 38- 11 Edificio Banco Popular Piso 4°

Tel. **3703373** www.ramajudicial.gov.co

Correo Electrónico: **ccto16ba@cendoj.ramajudicial.gov.co**

Barranquilla – Atlántico. Colombia.





T- 08001405300620210005401.

S.I.- Interno: **2021-00032-H.**

documentos aportados con el escrito de tutela (numeral 01 del expediente digital de primera instancia), no siendo ese hecho refutado por ninguno de los contendientes, encontrándose probada la génesis de esa relación laboral el día 21 de enero de 2015.

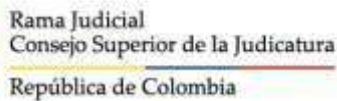
En esa senda, las partes coinciden en que la relación laboral culminó el 21 de enero de 2021 en virtud de la misiva emanada de PRODUCTOS QUIMICOS PANAMERICANOS S.A. el 11 de diciembre de 2020, donde le informa al accionante su intención de no prorrogar el contrato de trabajo a la fecha de vencimiento.

Según el accionante, su compañera permanente LILIBETH CERA LOPEZ, se encontraban en estado de gravidez al instante de la terminación del contrato de trabajo, y lo cual le fue informado a su empleador 28 de diciembre de 2020 (numeral 1° del expediente digital de primera instancia), a través de una petición radicada en las instalaciones de la empresa, lo cual fue acreditado e ignorado por PRODUCTOS QUIMICOS PANAMERICANOS S.A.

De acuerdo con la accionada, el actor solo tuvo interés en infórmale sobre el estado de embarazo de su compañera al momento en que se enteró de la no prórroga del contrato laboral, tanto es así que ni siquiera la tenía afiliada al sistema de seguridad social en salud, por lo cual no se cumplen los prepuestos para recocer la estabilidad laboral reforzada.

Así las cosas, el Despacho avista que el accionante no es titular de la garantía de estabilidad laboral reforzada y, por tanto, a partir de los elementos probatorios que obran en el expediente, la terminación del contrato de trabajo no puede calificarse *prima facie* vulneratoria del fuero de maternidad extendido.

En el *sub iudice*, se encuentra acreditado que, al momento de la finalización de la relación laboral, la señora LILIBETH CERA LOPEZ se encontraba en estado de embarazo, tal y como lo deja ver el REPORTE DE TRIAGE del 14 de diciembre de 2020 y el INFORME DEL ULTRASONIDO del 24 de diciembre de esa anualidad (numeral 1 del expediente digital de primera instancia), pero en autos está probado que la compañera del actor no se encontraba afiliada en el sistema de seguridad social como beneficiaria del señor EDWIN ENRIQUE UTRIA CASSIANI, al intervalo de la finalización de la relación laboral, tal y como lo ver los siguientes pantallazos acreditados por el a-quo:



Consejo Superior de la Judicatura.
Consejo Seccional de la Judicatura del Atlántico.
**JUZGADO DIECISEIS CIVIL DEL CIRCUITO
DE BARRANQUILLA.**

SICGMA

T- 08001405300620210005401.
S.I.- Interno: **2021-00032**-H.



Lo anterior deja ver, que el actor se estaba afiliado a la EPS SUREMMERICANA S.A. (contributivo) y la señora LILIBETH CERA LOPEZ, a la COOPERATIVA DE SALUD COMUNITARIA DE SALUD COMUNITARIA EMPRESA PROMOTORA SUBSIDIADA “COMPARTA EPS-S” (subsidiado), lo que implica que en este caso no aplica el fuero de maternidad extendido contenido en la sentencia No. C-005 del 2017, como quiera que no se cumplen los requisitos exigidos por la jurisprudencia para ello.

Así mismo, se aclara que la decisión del 03 de septiembre de 2020, emanada del Juzgado Tercero Laboral del Circuito, no puede ser considerada por este Despacho como válida para resolver la controversia planteada, como quiera que la misma es inter partes y no constituye un precedente obligatorio para-

Carrera 44 No. 38- 11 Edificio Banco Popular Piso 4°
Tel. 3703373 www.ramajudicial.gov.co
Correo Electrónico: ccto16ba@cendoj.ramajudicial.gov.co
Barranquilla – Atlántico. Colombia.





T- 08001405300620210005401.

S.I.- Interno: **2021-00032-H.**

este Despacho, ya que aquel no deviene del máximo órgano de la justicia constitucional, del superior funcional de esta dependencia, ni tampoco es una decisión del Juzgado.

Además, en dicha determinación no se analizó el requisito fundamental de la existencia del fuero de maternidad extendido, esto es, que la compañera del accionante este afiliada al sistema de seguridad social en salud como beneficiaria del solicitante de la protección constitucional, por lo cual dicho fallo no se puede considerar.

Ahora bien, al desconocerse la circunstancia anterior, es decir, la afiliación de la compañera del actor al sistema de seguridad social en salud en nombre de aquel, conlleva una ignorancia de los *“...fundamentos constitucionales de la protección, en especial la concepción de la maternidad como un episodio relevante de la vida de pareja que involucra componentes emocionales muy importantes, que se sustentan en el apoyo mutuo entre los miembros de la pareja unidos por el proyecto común de la maternidad-paternidad...”*¹

En razón de ello, no es posible aplicar en este caso el fuero de maternidad extendido y con ello la estabilidad laboral alegada por el accionante a través de su apoderado judicial, por lo que resultan inanes para este evento el acta de conciliación emanada de la Universidad Libre Seccional Barranquilla y las demás pruebas documentales allegadas.

Ahora, encontrándose descartada la existencia de la estabilidad laboral reforzada alegada, se impone que la jueza *a quo* no anda descaminada cuándo concluyó que la justicia o injusticia del despido, no es dable develarlo ni mucho menos resolverlo a la justicia constitucional, debido a que esas controversias son del resorte y conocimiento de la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, dado que la acción por despido injusto es la senda apropiada para discutirse esas riñas, y comoquiera que el carácter residual y subsidiario que estereotipa al amparo conforme a lo reglado en el artículo 86 de la Constitución Nacional, impide que el juez de tutela invada los ámbitos de competencias del juez natural.

En ese contexto, es preciso recordar que la acción de tutela es un instrumento de defensa judicial, de orden constitucional, diseñado para alcanzar una solución eficiente a todas las situaciones de hecho generadas por la acción u omisión de las autoridades públicas y por excepción a los particulares que conlleven la amenaza o vulneración de un derecho considerado fundamental. Aclarando que el citado mecanismo sólo es procedente en aquellos casos en los que no exista otro medio de defensa que pueda ser invocado ante los

¹ Sentencia No. C-00005 de 2017.
Carrera 44 No. 38- 11 Edificio Banco Popular Piso 4°
Tel. **3703373** www.ramajudicial.gov.co
Correo Electrónico: **ccto16ba@cendoj.ramajudicial.gov.co**
Barranquilla – Atlántico. Colombia.





T- 08001405300620210005401.

S.I.- Interno: **2021-00032-H.**

operadores judiciales con la finalidad de proteger un derecho conculcado, salvo que se utilice como medio transitorio para evitar un perjuicio irremediable que tampoco se demostró, siendo de carácter temporal y supeditado a las resultas por decisión de autoridad competente, de conformidad con lo señalado en el numeral 1° del Art. 6 del Decreto 2591 de 1991.

Razones estás por las cuales, el despacho confirmará la decisión esbozada por el *a-quo* en el fallo de primera instancia, sustentado en la doctrina constitucional que ha concluido en diversos pronunciamientos y en forma unificada por la Constitucional, en especial, en la sentencia T-162 de 2004, en dónde se indicó que *«(...) en cuyo caso la tutela se torna improcedente para obtener el pago de deudas laborales pues no se está ante un perjuicio irremediable...»* y conforme al principio de subsidiariedad de la acción constitucional de tutela, la cual se torna improcedente cuando el accionante dispone de otro mecanismo de defensa judicial por medio del cual pueda hacer valer sus derechos fundamentales.

Finalmente, el Despacho aprecia que no es posible amparar los derechos fundamentales en forma transitoria, en razón de una supuesta ausencia de recursos, porque tal circunstancia no se sustenta en la acreditación cabal de un perjuicio irremediable en ciernes, debido a que el actor recibió una liquidación de 2.681.566.00 (numeral 1° del expediente digital de primera instancia), sumado a que tiene derecho a sus cesantías, lo que entraña que si cuenta con los recursos para su subsistencia, así no trabajase durante el interregno del juicio laboral, con la salvedad que puede obtener un trabajo en ese periodo, lo que denota que no campea la urgencia y el perjuicio irremediable esbozados, que permitan predicar que los recursos ordinarios sean insuficientes en su caso, por lo que no son de recibo las afirmaciones dadas por el actor y la señora LILIBETH CERA LOPEZ, en las declaraciones extra juicio aportadas con el escrito de tutela.

En buenas cuentas, el fallo impugnado será confirmado.

Conforme a lo anteriormente expuesto, el JUZGADO DIECISEIS CIVIL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia calendada **23 de marzo de 2021**, proferida por el **JUZGADO SEPTIMO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANQUILLA**, dentro de la acción de tutela instaurada por la ciudadana

Carrera 44 No. 38- 11 Edificio Banco Popular Piso 4°

Tel. **3703373** www.ramajudicial.gov.co

Correo Electrónico: **ccto16ba@cendoj.ramajudicial.gov.co**

Barranquilla – Atlántico. Colombia.





T- 08001405300620210005401.

S.I.- Interno: **2021-00032-H.**

EDWIN ENRIQUE UTRIA CASSIANI quien actúa a través de apoderado judicial en contra del **PRODUCTOS QUIMICOS PANAMERICANOS S.A.**

SEGUNDO: Notifíquese esta sentencia a las partes en la forma más expedita, y comuníquese esta decisión al A-quo.-

TERCERO: Dentro del término legalmente establecido para ello, remítase el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.-

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE

MARTHA PATRICIA CASTAÑEDA BORJA.

La Juez.



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Consejo Superior de la Judicatura.
Consejo Seccional de la Judicatura del Atlántico.
**JUZGADO DIECISEIS CIVIL DEL CIRCUITO
DE BARRANQUILLA.**

SICGMA

T- 08001405300620210005401.

S.I.- Interno: **2021-00032**-H.

Carrera 44 No. 38- 11 Edificio Banco Popular Piso 4°
Tel. **3703373** www.ramajudicial.gov.co
Correo Electrónico: **ccto16ba@cendoj.ramajudicial.gov.co**
Barranquilla – Atlántico. Colombia.

