



RADICADO: 680814003001-2022-00476-00
ASUNTO: ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE: RUBEN DARIO GUEVARA MEJIA
ACCIONADO: DIATECO S.A.S

JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL

Barrancabermeja, veintiuno (21) de septiembre de dos mil veintidós (2022)

Se ocupa el Despacho de proferir sentencia dentro de la presente acción de tutela instaurada por el señor RUBEN DARIO GUEVARA MEJIA contra DIATECO S.A.S por la presunta vulneración de los derechos fundamentales al trabajo, a la dignidad humana, mínimo vital, familia, vida, al interés superior del que está por nacer y al fuero de paternidad.

ANTECEDENTES

1. LA SOLICITUD DE TUTELA

Los hechos relevantes son los siguientes:

El señor RUBEN DARÍO GUEVARA MEJÍA suscribió un contrato a TERMINO DE OBRA LABOR con la empresa DIATECO S.A.S el día 2 de febrero de 2022, para desempeñar el cargo como ayudante técnico con un salario mensual de \$2.700.000 mil pesos mensuales.

Por otra parte, su compañera permanente se realizó una prueba de embarazo el 1 de junio de 2022 que arrojó resultado positivo, ante lo cual el 17 de junio de 2022 procedió a comunicar a la empresa adjuntando la documentación requerida por ley para el reconocimiento del fuero de paternidad.

Hasta la fecha la empresa no ha emitido pronunciamiento ante las comunicaciones radicadas, y el día 21 de junio de 2022 remitió una comunicación a la secretaria de la agremiación “las unidas”, por medio de un mensaje de texto a WhatsApp.

Tras lo anterior, la empresa desconoce el fuero de paternidad indicado en la ley 2141 de 2021 con la carta de terminación del contrato laboral de 1 de agosto de 2022 por finalización de la obra contratada, sin solicitar el permiso al Ministerio del Trabajo para la autorización formal del despido, que es un requisito que se debe agotar por existir fuero de paternidad.

El accionante es la única persona que físicamente puede laborar debido a que su compañera permanente se encuentra en estado de gestación y por ende imposibilitada para hacerlo por lo cual el salario que devenga es el único ingreso para el hogar.

El 2 de agosto del 2022 el tutelante presentó un recurso de reconsideración a la terminación del contrato laboral debido a la vulneración de los derechos laborales y fundamentales, sin que hay existido ninguna respuesta vigente por parte de la empresa.

A consecuencia del despido del trabajador, la dependencia familiar en torno a los ingresos y a la cotización al sistema de seguridad social beneficiarios de la EPS hasta el momento de la cotización al estar vinculado laboralmente limita al accionante y a sus beneficiarios a los requerimientos médicos en aras a una supervisión periódica del embarazo debido a que tiene 15 semanas de gestación.

Con base en los hechos expuestos, se pretende por el accionante la protección a los derechos fundamentales al trabajo, a la dignidad humana, mínimo vital, familia, vida, salud, vulneración del interés superior del niño o niña que está por nacer, a la igualdad y maternidad, al fuero de padre cabeza de familia y fuero de paternidad, y que en consecuencia, se ordene su reintegro al puesto de trabajo en razón de la estabilidad laboral temporal, cancelando la totalidad de los montos de cotización al sistema de seguridad social desde el periodo en que fue desvinculado por la empresa así como los dineros dejados de percibir hasta la fecha del reintegro.

También pretende el demandante que se condene a la accionada al pago de la indemnización igual a 60 días de trabajo, junto con las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.

2. ACTUACIÓN

2.1. El 8 de septiembre de 2022 se admitió la presente acción, y se ordenó la vinculación de la UNION SINDICAL OBRERA -USO- y de ECOPETROL S.A., atendiendo lo ordenado por el superior.

2.2. DIATECO S.A.S., hizo su intervención, de la cual se destaca lo siguiente:

La empresa no conocía las situaciones relatadas por el actor con relación a la condición de embarazo de su pareja, y no allegó ningún elemento de convicción que permita acreditar que utilizó los medios de comunicación dispuestos por la empresa para que los colaboradores notifiquen cualquier situación relacionada con la vinculación laboral.

Si bien es cierto la señora PRISCILA PIRABAN REATIGA se encuentra afiliada al Sistema de seguridad social (Salud) como beneficiaria del accionante ante la EPS, este simple hecho no la hace acreedora a la protección constitucional deprecada

Para que proceda el fuero de maternidad extendido, se requiere que la cónyuge o compañera permanente gestante o lactante del trabajador se encuentre desempleada o sin desempeñar alternativa laboral alguna, pero el actor no aportó medio de convicción tendiente acreditar que, para el 1 de agosto de 2022, - fecha de la terminación del contrato de trabajo (vencimiento del porcentaje de ejecución de la obra o labor) - PRISCILA PIRABAN REATIGA se encontrara desempleada o sin desempeñar alternativa laboral.

Si bien dentro del expediente se aportaron declaraciones extra-proceso, en las que se avista que tanto el actor como su compañera informan que ella depende económicamente de el en la medida que no labora de forma dependiente ni independiente, lo cierto es, que tales documentos por ningún motivo resultarían

útiles para efectos de demostrar la falta de alternativa laboral de PRISCILA PIRABAN REATIGA, porque la manifestación allí expuesta es genérica.

La empresa DIATECO S.A.S no tenía conocimiento del estado de embarazo de la compañera sentimental del actor, y la finalización de la relación laboral con el actor obedeció a razones objetivas plenamente demostrables que desvirtúan la presunción de discriminación aducida.

Carece de valor probatorio los mensajes enviados vía whatsapp por falta de identidad en las partes quienes remiten y reciben los mensajes puestos de presente por el accionante.

Frente a la existencia de la posibilidad de que el Sr. RUBEN DARIO GUEVARA MEJIA se encuentre frente a un perjuicio irremediable, ni siquiera fue acreditado por el accionante, de tal manera le queda vedado al juez Constitucional inferirlo o imaginarlo, como lo consideró la Corte Constitucional en la Sentencia T-647 de 2015.

La señora PRISCILA PIRABAN REATIGA no cuenta con enfermedad de origen laboral o de origen común que impida el desarrollo normal de su vida cotidiana, así como tampoco es cierto que el señor RUBEN DARIO GUEVARA MEJIA se encuentre en situación de debilidad manifiesta por inducir en error que su salario versaba sobre el mínimo. A contrario sensu, la tabla salarial que impone ECOPETROL nunca versará un salario mínimo, y con la liquidación pagada con base en el salario del accionante, su situación económica mejoraría y se mantendrá incólume.

De conformidad con la necesidad de mano de obra calificada al interior de la obra se van designando los porcentajes de cada cuadrilla en cada especialidad, bien sea civil, mecánica o eléctrica, en el tiempo correspondiente, por tal motivo, se establecen los porcentajes de obra para cada trabajador frente a la necesidad de la obra a desarrollar, razón por la cual, si esta culmina con el porcentaje para lo cual fue contratado el trabajador, obedece que ya se cumplió con la especialidad correspondiente en el tiempo destinado para ello.

El accionante no queda desamparado ante su EPS, teniendo en cuenta que una vez se realice el retiro del trabajador cuenta con un tiempo adicional activo ante la misma, con el fin que no le sean privados sus derechos a la compañera permanente.

Si bien la condición de madres gestantes de las esposas o compañeras de los trabajadores es una condición necesaria para acceder a la estabilidad laboral reforzada que se pretende, esta no es suficiente per se para dar por superado el requisito de subsidiariedad.

La terminación de la relación laboral suscrita con el colaborador RUBEN DARIO GUEVARA MEJIA obedeció a una causa legal contemplada en el artículo 61 del código sustantivo del trabajo.

La empresa no accedió a la protección alegada por el actor, dado que, no se encuentran los requisitos legales y parámetros constitucionales desarrollados para la procedencia del fuero de maternidad que se hace extensiva a la mujer no trabajadora.

El asunto por el cual el señor RUBEN DARIO GUEVARA MEJIA acudió a la acción de tutela, esto es, la configuración de un presunto despido discriminatorio no autorizado como consecuencia del estado de embarazo de su compañera

permanente, plantea una controversia frente a la cual el proceso ordinario laboral se presenta como el medio judicial idóneo y eficaz, en la medida en que allí el accionante podrá presentar los elementos probatorios necesarios para demostrar que reúne las condiciones establecidas por la Corte Constitucional en la sentencia C-005 de 2017, dado que en el presente proceso no fueron aportados.

Resulta improcedente al no satisfacer el requisito de subsidiariedad, toda vez que el accionante no se encuentra en una situación de vulnerabilidad que justifique la procedencia de la tutela como mecanismo definitivo ni transitorio, en tanto que i) no se constataron las condiciones de vulnerabilidad exigidas por la jurisprudencia constitucional para debatir, en sede de tutela, la garantía de estabilidad laboral reforzada extendida, y ii) no se acreditó la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

En ningún momento se discrimina a la pareja sentimental de RUBEN DARIO GUEVARA MEJIA por el simple hecho de ser mujer.

Con base en lo expuesto, se opone a las pretensiones, solicitando que se declare la improcedencia de la acción.

2.3. La DIRECCION TERRITORIAL DEL MINISTERIO DEL TRABAJO manifestó que no le constan los hechos, y que revisada la base de datos y registro de entrada BABEL de la Oficina Especial de Barrancabermeja (Sistema de Radicados de oficios de entrada oficial al Ministerio de Trabajo) no se halló solicitud de autorización para el despido del accionante presentado por el empleador.

2.4. ECOPETROL S.A., por su parte, rindió su informe manifestando lo siguiente:

La empresa DIATECO es la llamada a efectuar un pronunciamiento al respecto, en calidad de accionada y empleadora, además la relación laboral y lo que se desprende de ella, es exclusiva de la empresa contratista independiente, donde Ecopetrol S.A. no tiene ninguna injerencia

En lo atinente a la vinculación de ECOPETROL S.A., aunque no tienen relación laboral con la parte accionante, se denota que la posible vinculación podría entenderse bajo los postulados de la existencia de solidaridad contenida en el artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, sobre la base de la existencia de un contrato civil y/ o comercial entre Ecopetrol S.A. y la compañía DIATECO. Sin embargo, en este aspecto, el debate jurídico gira en torno a hechos o conflictos que se derivan, directa o indirectamente, del contrato de trabajo suscrito entre el tutelante y su empleador, y la existencia de dicha figura exige un intenso debate jurídico y probatorio, controversias que de conformidad con la ley y la jurisprudencia deben ser definidas a través de un proceso ordinario ante la jurisdicción laboral y no en sede de tutela.

De acuerdo con lo anterior y al contenido del artículo 34 del Código Sustantivo del Trabajo, es la empresa DIATECO., en su calidad de “verdadero empleador” del tutelante, la persona llamada dentro de la presente acción de tutela. ECOPETROL es un tercero, ajeno a la relación laboral existente entre las partes y, en tal sentido, no debe vincularse al proceso a efectos de desprender de su vinculación responsabilidad alguna frente a los presuntos hechos endilgados.

Partiendo del hecho cierto de que Ecopetrol S.A. no ostenta vínculo laboral con la parte accionante, debería declararse la falta de legitimación en la causa por pasiva,

esta sociedad no tiene capacidad de vulnerar o amenazar los derechos fundamentales del actor, porque no tiene relación jurídica con este.

Analizando uno de los requisitos establecidos para hacer uso de este mecanismo excepcional, el cual es la existencia de un perjuicio irremediable, tampoco se evidencia en el caso en concreto, toda vez que no se prueba la violación flagrante o la inminencia de la afectación a grado sumo, que sea atribuible a Ecopetrol S.A., y que permita su aplicación.

Por lo antes relatado, despacho se declare la improcedencia de la acción de tutela frente a Ecopetrol S.A. por no encontrarse vulnerando ningún derecho fundamental de la parte accionante, y pide su desvinculación y que se le exima de toda responsabilidad.

CONSIDERACIONES

1. LA ACCION DE TUTELA

La acción de tutela contemplada por el artículo 86 de la Carta Política es conferida a toda persona para reclamar ante los jueces la protección inmediata de sus derechos fundamentales cuando ellos son objeto de vulneración o amenaza por cuenta de cualquier autoridad pública o de un particular, y solo procede cuando no se disponga de otro mecanismo de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

2. LEGITIMACIÓN

La parte activa está legitimada para acudir a la administración de justicia a través de esta acción, conforme a lo establecido por el art. 86 de la Carta Política y el art. 10 del decreto 2591 de 1991. De la misma forma, y conforme a los artículos 5º, 13 y 42 num 9º del decreto en cita, la acción de tutela procede frente a la acción u omisión de organizaciones con las cuales el accionante se encuentre en una situación de insubordinación.

3. PROBLEMA JURÍDICO

En esta oportunidad, se ocupará el Despacho de establecer si el ente accionado vulneró los derechos fundamentales del actor en su condición de extrabajador, teniendo en cuenta que, en su criterio, fue desvinculado a pesar de que tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada debido a su condición de padre cabeza de familia y al hecho que su compañera permanente se encuentra en periodo de gestación.

Por lo anterior, previamente se establecerá si la acción de tutela es procedente para ordenar el reintegro de un trabajador que alega su derecho a la estabilidad laboral reforzada.

4. EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

El derecho al trabajo como es sabido, se encuentra consagrado en el artículo 25 de la Carta Política de 1991 como un derecho fundamental, al prescribir que es un derecho y una obligación social que goza de la especial protección del estado.

Ahora bien, a pesar de que la jurisdicción ordinaria laboral es la encargada de resolver los conflictos originados con ocasión de los contratos de trabajo, la H. Corte Constitucional a través de sus sentencias ha advertido la competencia del Juez de tutela en algunas situaciones, como es el caso de la estabilidad laboral reforzada, la cual se erige como un derecho fundamental. Así, la jurisprudencia de dicha corporación ha indicado que existen situaciones en las cuales un trabajador es sujeto de especial protección constitucional debido a su vulnerabilidad, o porque ha sido tradicionalmente discriminado o marginado; y, por ende, tiene derecho a permanecer en su cargo, y a que no se le desvincule del mismo por dicha condición.

Sobre el particular, en la sentencia T-121 de 28 de febrero de 2011 (M.P. Dr. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub) se dijo lo siguiente:

“(...) si bien como regla general la acción de tutela no es procedente para obtener un reintegro laboral, la Corte ha sostenido que sí lo es, cuando se trata de personas que se hallan en estado de debilidad manifiesta, o a las cuales la Constitución Política brinda una estabilidad laboral reforzada. En relación con lo anterior, esta Corporación señala en la Sentencia T-519 de 2003:

“(...)la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente.”

(...) Atendiendo la jurisprudencia reiterada, puede concluirse que el despido de un trabajador no resulta procedente cuando su única causa es su estado de salud. De hecho, el empleador está obligado a reintegrar o reubicar al empleado en un cargo cuyas funciones estén acordes con su estado de salud, y si prescinde de los servicios de éste, sin contar con la autorización del Ministerio de la Protección Social, se presume que se produjo por el estado de salud del empleado y se sujeta a que se declare la ineficacia del despido.

(...) esta Corporación ha sostenido, como se desarrolló en la parte motiva de esta sentencia, que los empleados que sufren un deterioro de su estado de salud en el transcurso del contrato laboral, deben considerarse personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, y por ese motivo, ellos también cuentan con la estabilidad laboral reforzada que les brinda la Constitución, aunque no hayan sido calificados como discapacitados.

(...) Ahora bien, tratándose de un sujeto con estabilidad laboral reforzada, el despido sin justa causa es eficaz si se cuenta con autorización del Ministerio de la Protección Social para hacerlo (...).”

5. EL FUERO DE PATERNIDAD

Concretamente para el caso los trabajadores, la ley 2141 de 2021 hizo extensiva la prohibición de despido de un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal. Y el artículo 2º de la mencionada ley, modificó el artículo 240 del código sustantivo del trabajo, el cual quedó así:

“Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o a las dieciocho (18) semanas posteriores al parto, el empleador necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. La misma autorización se requerirá para despedir al trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo y no tenga un empleo formal,

adjuntando prueba que así lo acredite o que se encuentre afiliada como beneficiaria en el Sistema de Seguridad Social en Salud.”

Pero la protección a la estabilidad laboral de los trabajadores cuyas cónyuges o compañeras permanentes, se encuentran en estado de embarazo o lactancia, fue reconocida por la jurisprudencia de la H. Corte Constitucional mediante la sentencia C-005 de 2017:

“Esta Corporación ha admitido, con fundamento en el principio democrático, que cuando se encuentra ante una omisión legislativa relativa “es competente para incorporar un significado ajustado a los mandatos constitucionales por medio de una sentencia integradora en la que se declare la exequibilidad condicionada del precepto acusado, en el entendido de que éste debe además comprender aquellos supuestos que fueron indebidamente excluidos por el Legislador”. En consecuencia, para remediar la inconstitucionalidad advertida la Corte declara 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. Ello, con el propósito de ajustar la protección a los fundamentos constitucionales que le proveen sustento jurídico, esto es, la protección de la unidad familiar, la atención y asistencia al estado de maternidad y el interés prevalente de los niños y niñas”.

(...)

“La falta de justificación de la exclusión de los (o las) trabajadores(as) cuyas cónyuges, compañeras o pareja, sin vínculo laboral, se encuentren en período de gestación o lactancia, de la protección laboral contenida en los preceptos examinados, conduce a la vulneración del principio de igualdad. En efecto, tal como se demostró, la pareja trabajadora de la mujer embarazada o lactante, se encuentra en una situación análoga a la de esta, comoquiera que existen condiciones relevantes que son comunes en una y otra situación. Tanto la mujer gestante o lactante trabajadora, como la pareja trabajadora que le provee soporte emocional y material, enfrentan una situación familiar muy particular, que impone demandas similares, como es el advenimiento de un nuevo miembro del grupo familiar. Como se indicó, se trata de situaciones equiparables en las que resultan igualmente relevantes las finalidades constitucionales que se reconocen a la protección laboral reforzada, como son la especial asistencia y protección que el Estado debe a la maternidad, la protección de la unidad familiar y la salvaguarda del interés superior del niño o niña que está por nacer, o que acaba de nacer. La equiparación de las dos situaciones análogas, es una exigencia del principio de igualdad, comoquiera que además de satisfacer estos fines constitucionales, materializa el derecho a la igualdad de los miembros de la pareja en materia de derechos, obligaciones y responsabilidades paterno-materno filiales, respecto de los hijos, a la vez que promueve oportunidades para avanzar en la conciliación del trabajo con la vida familiar, pretensión vinculada al desarrollo de la igualdad.

La exclusión, no justificada, de los padres trabajadores o de la pareja de la gestante o lactante de la protección laboral reforzada, discrimina no solamente a estos miembros del núcleo familiar, sino también a la madre gestante cuya estabilidad depende de su pareja vinculada laboralmente, e incluso del infante comoquiera que quedaría en riesgo, incluso la asistencia y atención en salud oportuna y continua del proceso de gestación y nacimiento.

En ese orden de ideas, la extensión de la protección de la estabilidad laboral reforzada al cónyuge, compañero permanente o a la pareja trabajadora de la mujer embarazada o lactante, carente de vínculo laboral, y que dependa económica y asistencialmente de su pareja, contribuye a neutralizar la discriminación a la que, de hecho, se ha visto enfrentada la mujer en el campo laboral, al circunscribir la protección en virtud de la maternidad y

lactancia única y exclusivamente a ella. El fortalecimiento del principio de corresponsabilidad de los miembros de la pareja frente a las obligaciones familiares, mediante la extensión de la protección aquí prevista, desfocaliza de la mujer, como única destinataria del fuero de maternidad y de lactancia, las prevenciones a la hora de contratar o vincular laboralmente a un empleado(a).”

6. CASO CONCRETO

Descendiendo al fondo del asunto que ocupa al Despacho, se tiene que el señor RUBEN DARIO GUEVARA MEJIA solicita su reintegro laboral a la empresa DIATECO S.A.S. pues considera que su desvinculación ocurrió sin tener en cuenta su actual condición de padre cabeza de hogar, la cual se debe considerar teniendo en cuenta cada una de las formalidades descritas en los hechos a partir del embarazo de su compañera permanente.

DIATECO S.A.S., por su parte, sostuvo que la desvinculación del accionante no se debió a esa condición, sino a la terminación de la obra para la cual fue contratado. Además, indicó que la terminación de la relación laboral ocurrió como consecuencia de una causa legal y para el momento en el que finalizó el vínculo, no se podía predicar una estabilidad laboral reforzada según las alternativas planteadas por la corte constitucional en sentencia SU-075 de 2018, al no tener conocimiento del estado de gestación de la compañera del trabajador.

Efectuado el análisis de cada una de las pruebas allegadas por el accionante, así como de las versiones expuestas en el curso de ésta acción, concluye el Despacho que le asiste razón al empleador DIATECO S.A.S., en cuanto a que la causa de terminación del contrato del accionante no es otra que la finalización de la obra, pero además, tampoco se advierte que al momento de producirse la finalización del vínculo, tuviese conocimiento la empresa sobre la gestación de la señora PRISCILA PIRABAN REATIGA. Y es que, como bien lo indicó la accionada, la comunicación del estado de embarazo que se pretende demostrar a través de unos mensajes de whatsapp, es vaga e imprecisa, pues no se puede determinar su trazabilidad.

Ahora bien, demostrada la condición de embarazo de la compañera del actor, es del caso analizar los supuestos estudiados por la jurisprudencia de la H. Corte Constitucional para que proceda la estabilidad laboral reforzada en aquellos eventos en los que existe un contrato de obra o labor contratada, y se desconoce la condición del embarazo (sentencias SU 070 de 2013 y SU 075 de 2018).

*(i) Cuando el empleador **no conoce**, en desarrollo de esta alternativa laboral, el estado de gestación de la empleada, pueden ocurrir tres situaciones:*

- a. Que la desvinculación se produzca antes de la culminación de la obra, sin alegar justa causa: En este caso sólo se debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación del contrato sólo procederá si se demuestra que las causas del contrato de obra no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela.*
- b. Que la desvinculación ocurra antes de la culminación de la obra sin que el empleador alegue una justa causa distinta a la terminación de la obra: 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 se debe ventilar ante el juez ordinario laboral.*
- c. Que la desvinculación ocurra una vez culminada la obra y se alegue dicha circunstancia como una justa causa: En este caso la protección consistirá, como mínimo, en el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de*

gestación y la renovación del contrato sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato de obra no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela.

Habiéndose producido la desvinculación por la finalización de la obra, sin que la parte accionante haya demostrado que las causas del contrato no han desaparecido, el único reconocimiento que hay es de las cotizaciones durante el periodo de gestación, tal como se indica en el supuesto C.

Así las cosas, la protección que se otorgará será solo parcial, la cual se contraerá únicamente a los aportes en salud, a efectos de garantizar la atención de la madre gestante y del nasciturus; despachándose de manera negativa las peticiones restantes.

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley

RESUELVE:

PRIMERO: CONCEDER PARCIALMENTE la protección constitucional invocada a través de la presente acción de tutela instaurada por RUBEN DARIO GUEVARA MEJIA contra DIATECO S.A.S.

SEGUNDO: ORDENAR a DIATECO S.A.S. que DENTRO DE LAS CUARENTA Y OCHO (48) HORAS SIGUIENTES a la notificación de esta providencia judicial, PROCEDA al reconocimiento y pago de las cotizaciones al sistema de seguridad social en salud a favor del trabajador RUBEN DARÍA GUEVARA MEJÍA durante la totalidad del periodo de gestación de su compañera permanente.

TERCERO: NEGAR las peticiones restantes.

CUARTO: NOTIFICAR esta providencia a las partes por el medio más expedito posible.

QUINTO: REMITIR el expediente a la H. Corte Constitucional para la eventual revisión de esta sentencia, en caso de que no sea impugnada.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Firmado Por:
Samir Saad Rodriguez
Juez
Juzgado Municipal
Civil 001
Barrancabermeja - Santander

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: **dec0d715e760a9f41b9317c6da5eef3467c744edf018e6ce9290230febd8b9a4**
Documento generado en 21/09/2022 10:22:13 PM

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