Consejo Superior de la Judicatura
Consejo Seccional de la Judicatura del Atlántico
JUZGADO TERCERO CIVIL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA

IMPUGNACIÓN TUTELA
RADICACIÓN: 08001418901020200018901
ACCIONANTE: REYNALDO MANUEL MANJARRES CARRILLO
ACCIONADO: COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.
DERECHO: ESTABILIDAD LABORAL

Barranquilla, once (11) de septiembre de dos mil veinte (2020).

I. ASUNTO A TRATAR

Procede el despacho a decidir acerca de la impugnación a que fue sometido el fallo de tutela de fecha 21 DE JULIO de 2020, proferido por el JUZGADO DECIMO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES BARRANQUILLA, dentro de la acción de tutela instaurada por el señor REYNALDO MANUEL MANJARRES CARRILLO contra COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., considerando la vulneración de los Derechos Constitucionales Fundamentales a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, TRABAJO, MÍNIMO VITAL y VIDA DIGNA, en donde se negó el amparo solicitado.

II. ANTECEDENTES

La parte accionante, en el introito tutelar, narra los siguientes hechos que se sintetizan así:

1. Manifiesta que, el día 25 septiembre de 2019 celebró contrato de trabajo a término fijo con la entidad accionada, para prestar servicio de escolta y que la fecha de terminación fue establecida para el día 25 febrero de 2020.

2. Expuso que el día 08 enero de 2020, tuvo un accidente laboral, sinestro cubierto por la ARL AXA COLPATRIA, sufrió fractura de un dedo y estuvo incapacitado hasta el 21 febrero de 2020. El 25 de febrero, día en que la empresa accionada le comunicó que el contrato había terminado, incumpliendo los protocolos, como el preaviso, el hecho de estar recibiendo atenciones médicas y el estado de embarazo de su compañera permanente, que depende económicamente de sus ingresos, por lo cual debió solicitar permiso al Ministerio del Trabajo.

3. Indica que la accionada conocía del estado de gestación de su compañera, en virtud a que durante la entrevista de trabajo el 25 septiembre de 2019, lo informó pero procedieron a dar por terminado el contrato por vencimiento del mismo, aun conociendo el embarazo de su señora, desconociendo su derecho a la estabilidad laboral reforzada y que su compañera no se encuentra laborando y depende económicamente de él.

III. PRETENSIONES

Basándose en los fundamentos fácticos expuestos en la presente acción de tutela, la accionante pretende que se tutelen sus derechos fundamentales y como consecuencia de lo anterior que se ordene a la parte accionada que lo reintegre a sus labores hasta que se cumpla el período de estabilidad laboral reforzada en búsqueda de la protección especial que tiene la mujer embarazada y el interés superior del niño que está por nacer, de igual manera que le cancele una indemnización por haber realizado el despido sin la autorización de la autoridad competente y desconociendo la protección existente y la afiliación inmediata al sistema de

Calle 40 No. 44-80. Edificio Centro Cívico, Piso 8.
Correo: ccto03ba@cendoj.ramajudicial.gov.co
Barranquilla – Atlántico.

ISO 9001 icontec No. SC5780 - 4
IQNet
NTCGP 1000 icontec No. GP 059 - 4

seguridad social integral, para garantizar las prestaciones asistencias y económicas derivadas de la maternidad.

IV. TRÁMITE PROCESAL

La presente acción de tutela fue admitida por el JUZGADO DECIMO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES BARRANQUILLA, ordenándose la notificación de la accionada.

La COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., indicó que el señor REYNALDO MANUEL MANJARRES CARILLO, no informó la condición de dependencia económica con su compañera permanente, ni el estado de gestación de su compañera permanente, que la protección que se deriva del fuero de maternidad extensivo por decisión constitucional al padre trabajador, debe probarse de manera tal que no quepa la menor duda que el empleador ha desconocido el derecho que se le enrostra, esto es, que el trabajador haya informado a su empleador sobre la condición de gestante de su compañera permanente y la dependencia económica de la misma; en sus registros, así como al momento de realizar su afiliación a la EPS, no se detalló la existencia de una compañera o cónyuge como beneficiaria, ni la dependencia económica.

El 21 de julio de 2020, se profirió fallo de tutela, la cual fue impugnada por la parte accionante y por reparto correspondió su conocimiento a esta agencia judicial.

V. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

Mediante fallo proferido el día 21 de julio de 2020, proferido por el JUZGADO DECIMO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES BARRANQUILLA, decidió no tutelar los derechos deprecados por el actor, teniendo en cuenta que: "*…en el presente caso no se evidencia despido injusto ni relacionado con su estado de salud, teniendo en cuenta lo relatado por el accionante e igualmente lo manifestado por la empresa accionada, por el contrario se observa una justa causa legal que permite al empleador dar por finalizada la relación laboral, como también observa que el trabajador no reportaba para el momento de la terminación del contrato tratamiento alguno o incapacidad médica que lo haga beneficiario de la estabilidad laboral y garantice su permanencia en el empleo.*"

VI. IMPUGNACIÓN

La parte accionante, impugnó el referido fallo, argumentando que: "*En mi caso concreto es necesario acudir a esta vía teniendo en cuenta el riesgo de la vulneración de los derechos fundamentales no solo míos sino también de mi compañera permanente y de mi hijo que es un recién nacido. Esta acción de tutela fue interpuesta antes del nacimiento de mi hijo buscando evitar la situación de vulnerabilidad y afectación de derechos fundamentales en la que ahora nos encontramos mi compañera y mi hijo como sujetos de especial protección y yo. Por ende, se hace necesario acudir a esta vía por la agilidad del trámite para evitar que siga la afectación de derechos fundamentales que por otros medios se vería prolongada y podría poner en riesgo el derecho a la vida… sí existe una causa legal que me hace beneficiario de la estabilidad laboral reforzada ya que se da la extensión del fuero de maternidad debido a que mi compañera depende económicamente de mí y al estar en esta situación no existe un fundamento legal para que la empresa PROSEGUR termine la relación laboral, porque si bien el contrato celebrado fue a término fijo y llegó el término pactado para su terminación, según la Sentencia 47980 del 5 de septiembre de 2018 de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral para los contrato a término fijo existe una modalidad de protección intermedia que permite un estándar de protección para las mujeres en estado de embarazo, el cual consiste en que: se garantice la vigencia del contrato de trabajo a término fijo durante el período de embarazo y por el término de la licencia de maternidad, en cada caso particular, que es un lapso prudencial, razonable y acoplado a las especiales realidades devenidas del embarazo.*"

Calle 40 No. 44-80. Edificio Centro Cívico, Piso 8.
Correo: ccto03ba@cendoj.ramajudicial.gov.co
Barranquilla – Atlántico.

ISO 9001 icontec No. SC5780 - 4
IQNet
NTCGP 1000 icontec No. GP 059 - 4

VII. PROBLEMA JURÍDICO

De acuerdo con los antecedentes resumidos anteriormente, corresponde a esta agencia judicial determinar:

¿La presente acción constitucional supera los requisitos dispuestos por la jurisprudencia para la procedencia de su estudio?

¿La COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., en calidad de empleador ha vulnerado los derechos fundamentales a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, TRABAJO, MÍNIMO VITAL y VIDA DIGNA, del señor REYNALDO MANUEL MANJARRES CARILLO, y de su núcleo familiar, al dar por terminado el vínculo laboral sin considerar el estado de gravidez de su compañera permanente?

¿Se encuentran reunidos los presupuestos jurídicos- facticos para revocar la sentencia proferida por el a-quo?

VIII. COMPETENCIA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, por ser superior funcional del a-quo, este juzgado resulta competente para conocer de la impugnación al fallo de tutela en referencia.

IX. MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL

El marco constitucional está conformado por los artículos 25, 43, 22 86 de la Carta Política, Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Código Sustantivo Del Trabajo; sentencias SU-075 de 2018, SU-070 de 2013, C-005 de 2017, T-238 de 2015, T-088 de 2010, C-470 de 1997, T-694 de 1996, T-350 de 2016, T-1000 de 2010, T-102 de 2016, T-238 de 2015, T-148 de 2014, entre otras.

X. CONSIDERACIONES

La acción de tutela es un mecanismo concebido por la Constitución de 1991 para la protección inmediata de los derechos fundamentales de todas las personas, cuando estos resultaren amenazados o vulnerados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de un particular, con las características previstas en el inciso final del artículo 86 de la Constitución Política la cual constituye una garantía y un mecanismo constitucional de protección, directa, inmediata y efectiva, de los derechos fundamentales.

Para la procedencia de este mecanismo tutelar, es necesario que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial para hacer valer sus derechos, salvo que se ejerza como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

La acción de tutela procede a título subsidiario cuando la protección judicial del derecho fundamental no puede plantearse, de manera idónea y eficaz, a través, de un medio judicial ordinario y, en este sentido los medios judiciales ordinarios tienen preferencia sobre la acción de tutela. No obstante, la acción de tutela procede como mecanismo transitorio, así exista un medio judicial ordinario, cuando ello sea necesario para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios, será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia atendiendo las circunstancias en que se encuentra la solicitante.

Calle 40 No. 44-80. Edificio Centro Cívico, Piso 8.
Correo: ccto03ba@cendoj.ramajudicial.gov.co
Barranquilla – Atlántico.

ISO 9001 icontec No. SC5780 - 4
IQNet
NTCGP 1000 icontec No. GP 059 - 4

FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL DE LA PROTECCIÓN DE LAS MUJERES EMBARAZADAS. (Sentencia SU-075 de 2018).

Desde sus primeros años, la Corte Constitucional ha reconocido que la protección laboral reforzada de las mujeres durante la gestación y la lactancia es un mandato superior que se deriva principalmente de cuatro fundamentos constitucionales[1]:

(i) **El derecho de las mujeres a recibir una especial protección durante la maternidad[2]**, el cual se encuentra previsto en el artículo 43 de la Constitución. Dicha norma señala expresamente que las mujeres tienen derecho a gozar de especial asistencia y protección del Estado durante el embarazo y que deben recibir un subsidio alimentario, en caso de desempleo o desamparo[3]. Así, la jurisprudencia constitucional ha destacado que este enunciado implica a su vez dos obligaciones a cargo del Estado: la especial protección de la mujer embarazada y lactante −sin distinción−, y un deber prestacional que consiste en otorgar un subsidio cuando esté desempleada o desamparada. En este sentido, se trata de una protección general para *todas las mujeres gestantes*[4].

(ii) **La protección de la mujer embarazada o lactante de la discriminación en el ámbito laboral**, la cual ha sido destacada por esta Corporación en reiteradas oportunidades[5]. El fin de la salvaguarda en este caso es impedir la discriminación que, a raíz del embarazo, pueda sufrir la mujer, específicamente la terminación o la no renovación del contrato por causa o con ocasión de esa condición o de la lactancia[6]. De este modo, el fuero de maternidad, encuentra también su sustento en la cláusula general de igualdad de la Constitución[7] que proscribe la discriminación por razones de sexo, así como en el ya mencionado artículo 43 Superior, que dispone la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres.

(iii) **La protección del derecho fundamental al mínimo vital y a la vida** se erige también en un sustento normativo de la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo, como

---

[1] Estos criterios han sido reiterados en varias decisiones de la Corte Constitucional, entre las cuales se encuentran las Sentencias SU-070 de 2013 M.P. Alexei Julio Estrada y C-005 de 2017 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[2] En relación con este fundamento normativo, es pertinente señalar que la jurisprudencia constitucional ha destacado que esta protección también se deriva de instrumentos internacionales. *"Así, la **Declaración Universal de Derechos Humanos** en su artículo 25 señala que "la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales", mientras que el artículo 10.2 del **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC)**, aprobado por Colombia mediante la Ley 74 de 1968, señala que "se debe conceder especial protección a las madres durante un período de tiempo razonable antes y después del parto". Por su parte, el artículo 12.2 de la **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW**, por sus siglas en inglés), señala que "los Estados Partes garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y el período posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere necesario"* (Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada).

[3] "***Artículo 43***. *La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviese desempleada o desamparada. El estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia."*

[4] Sentencia T-238 de 2015. M.P. Martha Victoria Sáchica Méndez; Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada.

[5] Ver, entras otras, Sentencias T-221 de 2007 (Humberto Antonio Sierra Porto), T-159 de 2008 (M.P. Mauricio González Cuervo), y T-088 de 2010 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub).

[6] Sentencia C-470 de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero. En esta decisión, la Corte indicó que *"sin una protección especial del Estado a la maternidad, la igualdad entre los sexos no sería real y efectiva, y por ende la mujer no podría libremente elegir ser madre, debido a las adversas consecuencias que tal decisión tendría sobre su situación social y laboral"*.

[7] ***Artículo 13.*** *Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religación, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real, efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentran en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan".*

Calle 40 No. 44-80. Edificio Centro Cívico, Piso 8.
Correo: ccto03ba@cendoj.ramajudicial.gov.co
Barranquilla – Atlántico.

ISO 9001 icontec No. SC5780 - 4
IQNet
NTCGP 1000 icontec No. GP 059 - 4

lo ha reiterado este Tribunal[8]. Este derecho, como bien jurídico de máxima relevancia constitucional, implica no solo la protección de la mujer durante la etapa gestacional, sino también se extiende a la protección al ejercicio pleno de la maternidad.

Además, la prohibición de despido por causa o con ocasión del embarazo se encamina a garantizar a la mujer embarazada o lactante un ingreso que permita el goce del derecho al mínimo vital y a la salud, de forma independiente[9]. En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha afirmado que la protección reforzada de la mujer embarazada estaría incompleta si no abarcara también la protección de la maternidad, es decir, a la mujer que ya ha culminado el período de gestación y ha dado a luz. En esa medida, dicho mandato guarda estrecha relación con los contenidos normativos constitucionales que hacen referencia a la protección de los niños y de la familia[10].

(iv) Por último, **la relevancia de la familia en el orden constitucional** es una justificación adicional de la especial protección de la mujer gestante y lactante[11].

En consecuencia, los fundamentos constitucionales a los cuales se ha aludido cimientan la especial protección que deben recibir las mujeres durante la gestación y la lactancia la cual, en el ámbito laboral, se materializa en el fuero de maternidad, entre otras garantías. No obstante, es preciso resaltar que los cuatro principios que sustentan la garantía del fuero de maternidad se encuentran relacionados de forma inescindible y se han estructurado históricamente a partir de la salvaguarda del derecho a la igualdad de las mujeres en el trabajo[12].

PROCEDENCIA DEL FUERO DE MATERNIDAD.
Debido a la existencia de una considerable dispersión de posturas jurisprudenciales en relación con el alcance de la protección del embarazo y la maternidad derivada de la estabilidad laboral reforzada, esta Corporación profirió la Sentencia SU-070 de 2013[13], a través de la cual unificó los criterios que sostuvieron las distintas Salas de Revisión de la Corte y sistematizó las pautas normativas aplicables al asunto, indicando su procedencia **cuando se demuestre**, sin ninguna otra exigencia adicional, lo siguiente[14]:

(a) La existencia de una relación laboral o de prestación y;

(b) Que la mujer se encuentra en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguientes al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación.

(ii) No obstante, el **alcance de la protección** se debe determinar a partir de dos factores:

(a) El conocimiento del embarazo por parte del empleador; y

---

[8] Ver, entre otras, las Sentencias C-005 de 2017 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva); SU-070 de 2013. (M.P. Alexei Julio Estrada); C-470 de 1997 (M.P. Alejandro Martínez Caballero); T-694 de 1996 (M.P. Alejandro Martínez Caballero).
[9] Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada.
[10] Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada.
[11] Sentencia C-005 de 2017. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.
[12] Las consideraciones que se exponen a continuación fueron parcialmente retomadas a partir de la Sentencia T-583 de 2017 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado).
[13] Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada.
[14] Sentencia T-350 de 2016. M.P. María Victoria Calle Correa; Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada; Sentencia T-1000 de 2010. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

Calle 40 No. 44-80. Edificio Centro Cívico, Piso 8.
Correo: ccto03ba@cendoj.ramajudicial.gov.co
Barranquilla – Atlántico.

ISO 9001 icontec No. SC5780 - 4
IQNet
NTCGP 1000 icontec No. GP 059 - 4

(b) La alternativa laboral mediante la cual se encontraba vinculada la mujer embarazada[15].

En otras palabras, se configura el derecho a la estabilidad laboral reforzada siempre que se demuestre el estado de embarazo de la trabajadora desvinculada durante la vigencia del contrato laboral, pero el grado de protección judicial derivada del fuero de maternidad y lactancia dependerá de si el empleador conocía del estado de gestación de la trabajadora y de la modalidad del contrato laboral en el cual se hallaba vinculada, pues se trata de proteger el derecho a la igualdad de la mujer gestante y garantizar la no discriminación por esa causa.

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA A PAREJA DE MUJER EMBARAZADA O LACTANTE NO TRABAJADORA -EXTENSIÓN AL CÓNYUGE, COMPAÑERO PERMANENTE O PAREJA TRABAJADORA DE LA MUJER CARENTE DE VÍNCULO LABORAL. (Sentencia C-005 de 2017)

En dicho proveído la Corte Constitucional, indicó que 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, 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

[15] Sentencia T-102 de 2016. M.P. María Victoria Calle Correa; Sentencia T-238 de 2015. M.P. Martha Victoria Sáchica Méndez; Sentencia T-148 de 2014. M.P. Mauricio González Cuervo; Sentencia SU-070 de 2013. M.P. Alexei Julio Estrada.

Calle 40 No. 44-80. Edificio Centro Cívico, Piso 8.
Correo: ccto03ba@cendoj.ramajudicial.gov.co
Barranquilla – Atlántico.

ISO 9001 icontec No. SC5780 - 4
IQNet
NTCGP 1000 icontec No. GP 059 - 4

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).

CASO OBJETO DE ESTUDIO
Descendiendo al caso sub examine, se tiene que la libelista, REYNALDO MANUEL MANJARRES CARRILLO, hace uso del trámite constitucional de la referencia, a efectos de obtener el amparo de sus derechos Fundamentales a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, TRABAJO, MÍNIMO VITAL y VIDA DIGNA, presuntamente vulnerados por la COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A.,

Lo anterior, en ocasión a que indica que el pasado 25 de febrero de 2020, fue terminado su vínculo laboral con la accionada, contrato a término fijo, sin tener en cuenta el fuero de maternidad extendido a él, dado que su compañera permanente, con dependencia económica , se encontraba en estado de gravidez.

Al respecto, la entidad accionada alegó el desconocimiento del estado de embarazo de la compañera permanente del señor REYNALDO MANUEL MANJARRES CARRILLO, la decisión de poner fin al vínculo laboral que los unía no tuvo relación alguna con el estado de embarazo de la persona que el extrabajador aduce es su compañera sentimental, sino por la expiración del plazo fijo pactado inicialmente.

Es necesario indicar que en el fallo impugnado, no se abordó un aspecto relevante expuesto por el accionante referente al fuero de maternidad extendido al compañero permanente de la mujer embarazada y reconocido ampliamente por la jurisprudencia constitucional, lo cual constituye la pretensión del actor, por consiguiente, el problema jurídico a resolver.

El a quo se limitó a analizar el estado de salud del actor, por el accidente de trabajo sufrido el día 8/01/2020, y si constituyó un despido injusto o no; sin tener en cuenta que el mismo accionante relató que "*no existe un despido injusto porque existe una causa legal que permite al empleador dar por terminada la relación laboral y que hasta el momento de la terminación del contrato yo no reportaba tratamiento alguno o incapacidad médica que me hiciera beneficiario de la estabilidad laboral y que garantizara mi permanencia en el empleo*", es decir, que no se realizó un adecuada comprensión de los derechos en conflicto.

Aclarado lo anterior, procede esta agencia a determinar si efectivamente al actor y a su núcleo familiar, le fueron vulnerados sus derechos fundamentales, al desconocer el fuero maternidad extendido al compañero permanente de la mujer embarazada.

Se itera que para que constituya la protección constitucional al padre del niño que está por nacer o del lactante, se deben tener en cuenta varios aspectos; el primero de ellos es demostrar efectivamente el vínculo entre el trabajador y la madre gestante, como compañera permanente o el vínculo de matrimonio. Además, el más importante supuesto, de probar la dependencia económica de la madre embarazada o lactante, con su pareja, ya sea compañero permanente o cónyuge, la cual puede ser probada por la afiliación al Sistema General de Seguridad Social en salud, de la madre como beneficiaria del padre y por último el conocimiento del empleador frente a la situación del futuro padre.

En el caso en concreto, revisado la página de la Administradora de los Recursos del SGSSS - ADRES, se obtuvo que la señora KEIMI MILAGROS LEDESMA HERNÁNDEZ, se encuentra

Calle 40 No. 44-80. Edificio Centro Cívico, Piso 8.
Correo: ccto03ba@cendoj.ramajudicial.gov.co
Barranquilla – Atlántico.

ISO 9001 icontec No. SC5780 - 4
IQNet
NTCGP 1000 icontec No. GP 059 - 4

afiliada al Régimen Subsidiado de Seguridad Social como cabeza de familia, en la ASOCIACIÓN MUTUAL SER, desde el 18 de diciembre de 2019, fecha anterior a la terminación del vínculo laboral entre los extremos de esta acción; y el actor por el contrario, se encuentra vinculado en calidad de cotizante, del régimen contributivo en la EPS SANITAS, como se detalla a continuación:

ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD - ADRES

Información de Afiliados en la Base de Datos Única de Afiliados al Sistema de Seguridad Social en Salud

Resultados de la consulta

Información Básica del Afiliado :

COLUMNAS	DATOS
TIPO DE IDENTIFICACIÓN	CC
NÚMERO DE IDENTIFICACION	1129542158
NOMBRES	KEIMI MILAGROS
APELLIDOS	LEDESMA HERNANDEZ
FECHA DE NACIMIENTO	**/**/**
DEPARTAMENTO	ATLANTICO
MUNICIPIO	GALAPA

Datos de afiliación :

ESTADO	ENTIDAD	REGIMEN	FECHA DE AFILIACIÓN EFECTIVA	FECHA DE FINALIZACIÓN DE AFILIACIÓN	TIPO DE AFILIADO
ACTIVO	ASOCIACION MUTUAL SER EMPRESA SOLIDARIA DE SALUD ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD - MUTUAL SER EPS	SUBSIDIADO	18/12/2019	31/12/2999	CABEZA DE FAMILIA

Fecha de Impresión: | 09/11/2020 11:07:35 | Estación de origen: | 152.200.67.89

Activar Windows

ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD - ADRES

Información de Afiliados en la Base de Datos Única de Afiliados al Sistema de Seguridad Social en Salud

Resultados de la consulta

nformación Básica del Afiliado :

COLUMNAS	DATOS
TIPO DE IDENTIFICACIÓN	CC
NÚMERO DE IDENTIFICACION	1143119463
NOMBRES	REYNALDO MANUEL
APELLIDOS	MANJARRES CARRILLO
FECHA DE NACIMIENTO	**/**/**
DEPARTAMENTO	ATLANTICO
MUNICIPIO	BARRANQUILLA

)atos de afiliación :

ESTADO	ENTIDAD	REGIMEN	FECHA DE AFILIACIÓN EFECTIVA	FECHA DE FINALIZACIÓN DE AFILIACIÓN	TIPO DE AFILIADO
ACTIVO	ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD SANITAS S.A.S.	CONTRIBUTIVO	01/05/2019	31/12/2999	COTIZANTE

Fecha de Impresión: | 09/11/2020 11:09:49 | Estación de origen: | 152.200.67.89

Activar Windows

De lo expuesto se colige, que el actor no cumple con demostrar la dependencia económica de su compañera permanente, puesto que no hace parte de su núcleo familiar beneficiario de la salud, no comparten el domicilio, la señora aparece domiciliada en Galapa y el actor en Barranquilla. No se allegó prueba, si quiera sumaria, que el empleador tenía conocimiento del embarazo de la señora, por lo que no es dable acceder a las pretensiones del actor.

Así las cosas, y en virtud a no encontrar vulneración de derechos por parte de la accionada al fuero de maternidad extensivo al padre, se negará el amparo de los derechos deprecados y por consiguiente se confirmará el proveído impugnado, por las razones expuestas en esta sentencia.

Calle 40 No. 44-80. Edificio Centro Cívico, Piso 8.
Correo: ccto03ba@cendoj.ramajudicial.gov.co
Barranquilla – Atlántico.

ISO 9001 icontec No. SC5780 - 4
IQNet
NTCGP 1000 icontec No. GP 059 - 4

XI. RESUMEN O CONCLUSIÓN

Habida cuenta de las circunstancias fácticas y jurídicas que dieron lugar al ejercicio de la presente acción, tomando en cuenta la jurisprudencia previamente enunciada, y las consideraciones particulares de la situación puesta en conocimiento de esta agencia judicial, se negará el amparo solicitado, teniendo en cuenta que no se demostraron los supuestos señalados por la jurisprudencia para acceder al fuero de maternidad extensivo al padre.

Por lo expuesto, el Juzgado Tercero Civil del Circuito de Barranquilla, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

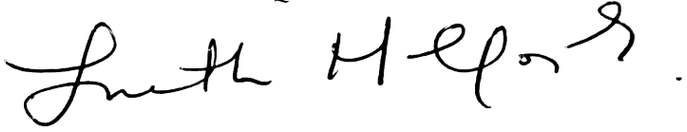
R E S U E L V E

1. CONFIRMAR el fallo de tutela de fecha 21 DE JULIO de 2020, proferido por el JUZGADO DECIMO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MÚLTIPLES BARRANQUILLA, dentro de la acción de tutela instaurada por el señor REYNALDO MANUEL MANJARRES CARRILLO contra COMPAÑÍA TRANSPORTADORA DE VALORES PROSEGUR DE COLOMBIA S.A., en consideración a lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

2. NOTIFÍQUESE está providencia por el medio más expedito, es decir, por medio del correo electrónico ccto03ba@cendoj.ramajudicial.gov.co.

3. Por secretaria, envíese a la Corte Constitucional, para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



LINETH MARGARITA CORZO COBA
JUEZA

Calle 40 No. 44-80. Edificio Centro Cívico, Piso 8.
Correo: ccto03ba@cendoj.ramajudicial.gov.co
Barranquilla – Atlántico.

ISO 9001 icontec No. SC5780 - 4
IQNet
NTCGP 1000 icontec No. GP 059 - 4