



00Proceso: Acción de tutela
Rad- 080014053015-2020-00227-00
Accionante: JAVIER DE MOYA EBRAT.
Accionada: DIMANTEC L.T.D.A.

JUZGADO QUINCE CIVIL MUNICIPAL, Barranquilla, veintiocho (28) de agosto de dos mil veinte (2020).-

En solicitud que correspondió por reparto a éste juzgado, acude el señor JAVIER DE MOYA EBRAT, contra DIMANTEC L.T.D.A, para que se protejan sus derechos fundamentales a la dignidad humana, mínimo vital, trabajo, salud y seguridad social seguridad social, consagrados en la Constitución Nacional, los que estima le han sido vulnerados por la entidad accionada.

Manifiesta que el 13 de junio de 2012, comenzó labores como Soldador Especializado en la empresa DIMANTEC L.T.D.A, mediante contrato de trabajo escrito a término indefinido, llevando más de 8 años laborando de manera ininterrumpida en dicha Empresa, tiempo en el cual nunca le impusieron memorando, por su buen desempeño laboral.

Señala que el 28 de enero de 2018, notifico a la empresa por medio de una declaración jurada extraprocesal su unión marital de hecho con la señora EDELMIRA CUELLO PANTOJA, compañera la cual depende de él económicamente, debido a que no recibe ningún salario o pensión de ninguna entidad pública o privada, y el 27 de abril del cursante, notifique vía WhatsApp a la empresa DIMANTEC L.T.D.A, del estado de embarazo de su compañera permanente que incluso se encontraba desafiada del sistema de salud y el señor me colabore con el ingreso nuevamente de ella como beneficiaria, y por medio de MIGUEL MERCADO encargado del área de Recursos Humanos de la empresa y a su vez se le notificó al jefe inmediato por vía llamada telefónica señor JONHY HERNANDEZ jefe de Talento Humano, notificaciones realizadas vía WhatsApp y telefónica por encontrarnos en pandemia y ser los medios tecnológicos ayuda de comunicación.

Agrega que el actuar premeditado de despido del accionado, lesiona su mínimo vital, el derecho al trabajo, seguridad social, la salud y dignidad humana de su familia, debido que es padre cabeza de hogar, convive con su compañera permanente EDELMIRA ISABEL CUELLO PANTOJA y mi hija de 2 años edad NAHOMY ISABELL DE MOYA CUELLO, y su compañera se encuentra en estado de embarazo de unas 25 semanas de gestación.



Habiendo sido notificada por medio de oficio, la entidad accionada DIMANTEC L.T.D.A, responde en síntesis que el actor suscribió contrato de trabajo a término indefinido el día 13 de junio de 2012 para desempeñar el cargo de Especialista Soldadura, contrato de trabajo que finalizó el pasado 6 de agosto de 2020, sin justa causa, posibilidad legítima en virtud del artículo 64 del CST, cancelándole la respectiva indemnización a la cual tuvo derecho, y durante la vigencia de la relación laboral el accionante incurrió en conductas violatorias del reglamento interno de trabajo que trajeron como consecuencias sanciones disciplinarias tal y como se puede observar en los documentos que se adjuntan, por lo que el actor carece de sustento probatorio resaltando la mala fe con la que actúa la parte actora en contra de la entidad.

Manifiesta que en lo referente a los chats de la plataforma whatsapp que el actor sostuvo con el funcionario de la compañía el día 27 de abril de 2020, aportados por la parte actora, en ningún momento el accionante informa sobre el estado de embarazo de su compañera. El actor manifiesta en todo momento el inconveniente que se le había presentado con la afiliación de su compañera en su EPS, y que el funcionario de buena fe ayudo a solucionar, así mismo, en lo que se refiere a unas cartas enviadas a Dimantec Ltda, el día 23 de enero de 2018 referentes a la fecha de declaración de convivencia que nada tienen que ver con una notificación de estado de embarazo.

Señala que a la fecha de terminación del contrato la entidad no tenía conocimiento alguno del estado de embarazo de su compañera, trae a colación lo señalado en la sentencia C -005/2017 proferida el día 18 de enero de 2017, estableció que la prohibición de despido y la exigencia de permiso para despedir se hizo extensiva al trabajador (a) que tenga la condición de cónyuge, compañero (a) permanente o pareja de la mujer en periodo de embarazo o lactancia, que se beneficie de aquel (la). No obstante, para que un trabajador pueda ser beneficiario de esta protección debe acreditar el estado de embarazo o lactancia de su cónyuge, compañera permanente o pareja y además que se encuentra en el régimen de salud contributivo como su beneficiaria. Es decir, que debe estar desempleada. Por tanto, si por cualquier motivo la cónyuge o compañera permanente del trabajador no ostenta la calidad de beneficiaria en dicho régimen, el trabajador no tendrá derecho a la protección. Aterrizando al caso de marras, el actor no cumple con las exigencias establecidas por la Corte Constitucional para el amparo deprecado.



Agrega que a la fecha de finalización del vínculo laboral la entidad no tenía conocimiento de que la cónyuge del actor se encontraba en embarazo o lactancia, ya que en ningún momento acreditó ante la empresa tal situación, y dentro de los documentos aportados con el escrito de tutela y lo afirmado por el actor no prueba y menos se puede evidenciar que a la fecha de finalización del vínculo laboral la empresa tenía conocimiento de que la compañera del actor se encontraba en embarazo o lactancia, y de las pruebas anexos no se encuentra documento alguno recibido por la entidad, y es tan clara la mala fe con la que actúa el tutelante que la declaración extrajuicio que adjunta como prueba, data del 10 de agosto de 2020, es decir posterior a la terminación de la relación laboral, lo que demuestra a todas luces la mala fe con la que actúa el accionante en contra de la entidad, al tratar de obtener un provecho indebido.

En consecuencia, no puede alegar el accionante la protección laboral invocada por carecer de asidero jurídico y probatorio, es claro que al actor no se le aplican los parámetros establecidos en la sentencia porque en dicho fallo la Corte fue enfática en establecer que para que prospere dicha protección el trabajador debía tener como beneficiaria a su esposa o compañera y el conocimiento por parte del empleador y es claro que aquí no se demuestra el cumplimiento de tales requisitos, por lo tanto el actor no cumple con las exigencias establecidas por la Corte Constitucional para el amparo deprecado.

Surtido el trámite constitucional y legal de rigor, es del caso entrar a decidir de fondo el presente asunto previas las siguientes

C O N S I D E R A C I O N E S:

COMPETENCIA: De conformidad con lo previsto en los arts. 37 del Decreto 2591 de 1991 y en el Decreto 1382 del 2000, este juzgado resulta competente para conocer la presente acción de tutela por ocurrir los hechos donde el juzgado ejerce su jurisdicción el accionante tiene su domicilio, así como por la naturaleza de la entidad accionada en los eventos previstos en el Decreto 2591 de 1991.

LA ACCIÓN DE TUTELA Y SU PROCEDENCIA Para garantizar a toda persona la protección inmediata y efectiva de sus derechos fundamentales cuando estos resulten vulnerados por la acción u omisión de autoridades o particulares, el constituyente de 1.991 consagró la Acción de Tutela en el Art. 86 de la Constitución Política, además de conformidad con el art 42 del *Decreto 2591 de 1991, numeral 4°*, la tutela es procedente por acciones u omisiones de

Palacio de Justicia, Calle 40 No. 44-80 Piso 6 Centro Cívico

Email: cmun15ba@cendoj.ramajudicial.gov.co

Barranquilla – Atlántico. Colombia



particulares en ciertos casos, especialmente cuando la solicitud fuere dirigida contra una entidad privada, contra quien la controle efectivamente o fuere el beneficiario real de la situación que motivó la acción, siempre y cuando el solicitante tenga una relación de subordinación o indefensión con tal organización, como en el presente caso, DIMANTEC L.T.D.A.

PROBLEMA JURÍDICO: Establecer si es procedente la presente tutela en el caso de la referencia para ordenar a DIMANTEC L.T.D.A, realice el reintegro al actor.

TESIS DEL DESPACHO: El despacho en el presente caso, no concederá el amparo a los derechos solicitados, por ser improcedente la acción de tutela cuando existe otro mecanismo de defensa judicial salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, lo cual no acaece en este caso, de conformidad con lo establecido en el numeral 1 del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, el cual señala que: *“1. Cuando existan otros recursos o medios de defensa judicial, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio 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 el solicitante.”*

ARGUMENTACIÓN: Procedencia del amparo por extensión del fuero de maternidad a compañero(a) permanente, cónyuge, o pareja trabajadora de mujer gestante o en periodo de lactancia sin alternativa laboral, en la sentencia C-005 de 2017, la Corte Constitucional declaró la exequibilidad condicionada de los artículos 239 numeral 1 y 240 numeral 1 del Decreto Ley 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo), en atención a la omisión legislativa contenida en estas normas, en el entendido de que la prohibición de despido y exigencia de permiso para llevarlo a cabo se extienden al (la) trabajador (a) que sea cónyuge o compañero(a) permanente de mujer embarazada o lactante, dependiente económicamente de aquel (la), advirtiendo la necesidad de modificar el papel tradicional de hombre y mujer en la sociedad y en la familia, e igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, esta Corte decidió adoptar medidas orientadas a promover la conciliación en el ámbito del trabajo y la vida familiar relacionadas con la expansión del principio de igualdad de trato y no discriminación. Para ello reconoció que los derechos destinados al cuidado y atención de los hijos y familiares son derechos que recaen en el trabajador como individuo, independientemente de que se trate de hombre o mujer, y que se extiende la



estabilidad laboral reforzada a padres cabeza de familia al partir del supuesto de una necesaria conciliación del trabajo con la vida familiar.

El fundamento *prima facie* de la protección que la mujer embarazada o lactante es que sea beneficiaria del Sistema de Seguridad Social al que se encuentre afiliado su cónyuge o compañero (a) permanente trabajador, al cual se extenderá la protección. Afirmación que tiene asidero en la garantía de la unidad familiar, la atención y asistencia al estado de maternidad, y el interés prevalente de los niños y niñas. Esta protección debe ser necesariamente contrastada con el fortalecimiento del principio de corresponsabilidad de la pareja, con respecto a sus obligaciones con los hijos y la titularidad indiferenciada de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

De la revisión de la solicitud de la acción de tutela y los documentos allegados por las partes, observa el Juzgado que el principal sustento fáctico de la misma lo constituye el reintegro laboral, según dice por haberse terminado su contrato de trabajo sin justa causa, estando su compañera permanente en estado de gestación, pero se observa de la respuesta de la entidad accionada, que su contrato de trabajo terminó sin justa causa en virtud del art. 64 del C.S.T, cancelándole la respectiva indemnización a la cual tuvo derecho, y que al momento de la terminación del contrato la entidad desconocía el estado de embarazo de su compañera permanente, ya que su contrato fue terminado el día 6 de agosto de 2020 y la declaración extrajuicio aportada fue el 10 de agosto del cursante, es decir posterior a la terminación de la relación laboral.

Ahora bien, tampoco se configuran los presupuestos establecidos en la referida sentencia para que se configure la excepción a la regla general de improcedencia de la tutela; toda vez que, de las pruebas allegadas al proceso, la entidad alega que el vínculo laboral terminó sin justa causa posibilidad legítima en virtud del art. 64 del CST, cancelándole la respectiva indemnización, tal como lo señala el artículo en mención, y de no tener conocimiento del estado de embarazo de la compañera permanente del actor, existiendo controversia con relación al despido del accionante.

Atendiendo lo preceptuado en el Decreto 2463 de 2001 y la Ley 776 de 2002, el Código Procesal Laboral, y el Código Sustantivo del Trabajo, los cuales regulan lo concerniente al reconocimiento y pago de las prestaciones por despido, siendo designados como autoridades competentes para conocer de

Palacio de Justicia, Calle 40 No. 44-80 Piso 6 Centro Cívico
Email: cmun15ba@cendoj.ramajudicial.gov.co
Barranquilla – Atlántico. Colombia



estos casos la Jurisdicción Laboral, en consecuencia de ello no es procedente la acción de tutela con fundamento en la solicitud del accionante consistente en que se ordene a DIMANTEC L.T.D.A, su reintegro a su sitio de trabajo, si bien es cierto que al tutelante le fue terminado el contrato laboral a término indefinido que mantenía con DIMANTEC L.T.D.A, el día 6 de agosto de 2020, independiente al debate de la responsabilidad del empleador por terminar el contrato encontrándose su compañera permanente en estado de gestación, no se observa violación al mínimo vital, el cual encuentra cubierto, debido al hecho de que le fue reconocida una indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de DIMANTEC L.T.D.A, emolumento que le permiten proveerse de recursos económicos para atender las necesidades de subsistencia familiar.

Se hace necesario manifestar que en el presente caso el accionante ha optado por el medio de defensa judicial inadecuado, pues al hacer un estudio de la situación fáctica que ha planteado el propio actor en su escrito de tutela, se puede observar que en los documentos aportados como pruebas, los mismos requieren evaluarlos de manera pormenorizada en un tiempo especial, el cual merece de un sumiso análisis pero para el caso en concreto, sería apropiado en otra especialidad de la jurisdicción ordinaria, por lo que traemos a colación lo reiterado por Corte Constitucional, con respecto al principio de subsidiariedad de la acción de tutela y la existencia de otros mecanismos defensa judicial, máxime que en el presente caso la entidad accionada manifiesta de que su vínculo laboral terminó sin justa causa posibilidad legítima en virtud del art. 64 del CST, cancelándole la respectiva indemnización, como sería el proceso verbal ante la jurisdicción laboral.

Así las cosas, el Juzgado concluye que en el presente caso la acción de tutela se torna improcedente, pues no se cumple con los requisitos que ha reiterado la jurisprudencia para que se ordene su reintegro, no se encuentran verificados los presupuestos para la procedencia de la acción de tutela, y tampoco de los requisitos para acceder a la protección en sede de tutela de estabilidad laboral reforzada a la maternidad extendida, razón por la cual la presente acción de tutela se torna improcedente y es del caso de negarla.

En mérito de lo expuesto el JUZGADO QUINCE CIVIL MUNICIPAL DE BARRANQUILLA, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

Palacio de Justicia, Calle 40 No. 44-80 Piso 6 Centro Cívico
Email: cmun15ba@cendoj.ramajudicial.gov.co
Barranquilla – Atlántico. Colombia



1. Declarar improcedente la presente acción de tutela impetrada por el señor JAVIER DE MOYA EBRAT, contra DIMANTEC L.T.D.A, por las razones expuestas en la parte motiva.
2. Si no fuere impugnado el fallo dentro de dicho término, remítase a la Corte Constitucional para su eventual revisión.
3. Notifíquese personalmente, o por cualquier medio eficaz a las partes y al señor Defensor del Pueblo.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

LA JUEZA,

NAZLI PAOLA PONTÓN LOZANO

IF

Firmado Por:

**NAZLI PAOLA PONTON LOZANO
JUEZ**

**JUEZ - JUZGADO 015 MUNICIPAL CIVIL DE LA CIUDAD DE
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:

9b2efb15e8110d16ec4440bc1c4c72a9ae9bebbac8e95900b7d28012c005a15e

Documento generado en 28/08/2020 08:13:22 p.m.

Palacio de Justicia, Calle 40 No. 44-80 Piso 6 Centro Cívico
Email: cmun15ba@cendoj.ramajudicial.gov.co
Barranquilla – Atlántico. Colombia