

**REPUBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO**  
Barrancabermeja, agosto dieciocho (18) de dos mil veintiuno (2021)

**OBJETO DE LA DECISIÓN**

Procede el Juzgado a resolver la impugnación interpuesta por el accionante **WILMER ANDRÉS ARCHILA TIBAUDIZA**, contra el fallo de tutela fechado 21 de julio de 2021, proferido por el JUZGADO CUARTO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, dentro de la acción de tutela interpuesta contrala empresa **INDEPENDENCE DRILLING S.A.**, trámite al que se vinculó de oficio al MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA, SALUD TOTAL EPS y ZULEIMA GUTIÉRREZ RANGEL

**ANTECEDENTES**

**WILMER ANDRES ARCHILA TIBAUDIZA** impetra la protección de sus derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas y justas, estabilidad laboral reforzada a la maternidad por extensión y mínimo vital y solicita se ordene a la empresa accionada que sea reintegrado al cargo y funciones que ostentaba en la empresa asimismo el pago de los salarios y prestaciones sociales, seguridad social dejadas de percibir desde el momento de su desvinculación hasta cuando sea efectivamente reintegrado al cargo que ostentaba.

Igualmente solicita se ordene a la accionada pagar la suma equivalente a 60 días de salario como consecuencia del despido injustificado sin mediar permiso del Ministerio de Trabajo y pagar la licencia de paternidad, así como la indemnización por despido sin justa causa contemplada en el artículo 64 del CST.

Como hechos sustentatorios del petitum el accionante manifiesta los siguientes:

*“Me encuentro conviviendo en unión marital de hecho con la señora ZULEIMA GUTIERREZ RANGEL, quien se encontraba vinculada laboralmente con la empresa TRANSPABON SERVICIOS Y TRANSPORTES S.A.S., mediante*

*contrato por obra o labor contratada desde el 12 de noviembre de 2020. Su compañera permanente quedo en estado de embarazo, y fue despedida posteriormente por su empleador, el 9 de marzo de 2021 según comunicación de terminación sin autorización del Ministerio de Trabajo. Teniendo en cuenta la historia clínica anexa, su compañera actualmente tiene 36 semanas y dos días de embarazo con feto único y vivo. A partir del 9 de marzo de 2021, soy quien mantiene económicamente el hogar, pues su compañera se encuentra en estado de embarazo avanzado. Estuve vinculado con la sociedad INDEPENDENCE DRILLING S.A., en diferentes cargados. El 18 de mayo de 2021, el ingeniero HENRY UREÑA mediante correo electrónico dirigido a [adminmagdalenamedio@independence.com.co](mailto:adminmagdalenamedio@independence.com.co) dio trámite ante la administración, a mi solicitud de vacaciones para el periodo comprendido del 30 de julio al 18 de agosto de 2021, fecha para la cual estaba previsto el nacimiento de mi hijo. Nótese que la empresa tenía conocimiento del estado de embarazo de mi pareja y aceptó programar mis vacaciones para ese periodo de tiempo. El 22 de mayo de 2021 mediante correo electrónico solicité información de los documentos necesarios para dar trámite a la licencia de paternidad, con ocasión al estado de embarazo de mi pareja. No obstante que mi empleador tenía conocimiento del estado de embarazo de mi pareja, el 8 de julio recibí carta de terminación de contrato sin justa causa, la cual se hacía efectiva el 7 de julio de 2021. Lo anterior, causa un perjuicio grave e irremediable en mi contra y en general a mi hogar, en el entendido que soy el encargado de la manutención y economía del hogar, por lo que es mi trabajo el único sustento con el que cuento, con el que cuenta mi pareja y mi hijo que está por nacer. Aunado a ello, la emergencia sanitaria ha causado crisis económica por lo que me es imposible obtener nuevo empleo.”*

## **TRAMITE**

Por auto de fecha 12 de julio de 2021 el JUZGADO CUARTO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, admitió la presente acción de tutela y ordenó vincular al MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA, SALUD TOTAL EPS y ZULEIMA GUTIERREZ RANGEL

## **RESPUESTA DE LOS ACCIONADOS Y VINCULADOS**

INDEPENDENCE DRILLING S.A, y ZULEIMA GUTIERREZ RANGEL contestaron dentro del término de ley, respuestas que se encuentran debidamente legajadas al trámite constitucional.

## SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Cumplido el trámite legal, en Sentencia del 21 de Julio de 2021, el JUZGADO CUARTO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, resolvió NEGAR POR IMPROCEDENTE la presente acción de tutela por contar la accionante con otro medio de defensa judicial

Dice el *a quo* que al accionante no puede hacersele extensiva la protección laboral del fuero de paternidad que habla la jurisprudencia, por cuanto no se encuentran satisfechos los requisitos que el máximo órgano de la jurisdicción constitucional ha establecido como indispensables para la procedencia del amparo toda vez que si bien en el escrito de tutela el actor dice ser el compañero permanente de ZULEIMA GUTIERREZ, esta no aparece como su beneficiaria en el sistema general de seguridad social en salud, pues verificado en el sistema de afiliado BDUA de ADRES, aparece igualmente como cotizante por lo que ello no permite que se cumplan los requisitos exigidos por la jurisprudencia para ordenar el amparo de la estabilidad laboral reforzada a la maternidad por extensión al señor ARCHILA.

Señala que no es posible ordenar el reintegro por esta vía, de tal suerte que, si ARCHILA TIBAUDIZA insiste en esa pretensión, cuenta con la vía ordinaria laboral para ello.

## IMPUGNACIÓN

**WILMAN ANDRES ARCHILA TIBAUDIZA**, inconforme con la decisión, impugnó el fallo de primera en los siguientes términos:

*“Se evidencia con la simple lectura del fallo objeto de controversia, que no se realizó por parte del Juez de conocimiento, un estudio a fondo y sucinto frente al caso en particular a la luz de los requisitos establecidos en la jurisprudencia para la procedencia de la acción constitucional. Máxime que estamos en procura de la defensa de derechos fundamentales y el interés superior de un niño que está por nacer y que claramente se expuso en los hechos la razón por la cual el accionante no pudo afiliar a su compañera a seguridad social, según declaración extra juicio aportada como prueba. Sobre lo cual el Despacho no hizo pronunciamiento alguno. Lo anterior, por cuanto el Juzgado se limitó a establecer que no se cumplió con el requisito de que mi compañera permanente estuviese afiliada al sistema de salud como beneficiaria, sin ahondar en los aspectos sustanciales que rodean el caso particular, esto es, las condiciones por las cuales no pude efectuar dicha afiliación, pues es su ex - empleador no ha efectuado su retiro como cotizante del sistema de*

*salud; no obstante, de dicha situación no se puede establecer que mi pareja cuenta con ingresos económicos, pues, por el contrario, fue acreditado el despido de mi compañera permanente y en consecuencia esta no cuenta con ningún ingreso económico que le permita subsistir ni a nuestro hijo que está por nacer.*

*Así mismo, omite el despacho entrar a analizar que INDEPENDENCE DRILLING S.A., tenía pleno conocimiento del estado de embarazo de mi pareja, tan es así que, luego de haber informado tal situación a la empresa, en varias oportunidades remití historia clínica de mi compañera y solicité información para efectos de obtener la licencia de paternidad y/o ley José, tal y como se evidencia de correos electrónicos aportados con el escrito inicial de tutela e igualmente conforme a las conversaciones sostenidas vía WhatsApp con la empresa que se adjuntan con el presente escrito. Y pese a conocer el estado de gravidez de mi compañera permanente, y que yo contaba con protección laboral, me despidió sin justa causa comprobada, vulnerando mis derechos, los de mi pareja y mi hijo que está por nacer.*

*En razón de lo anteriormente expuesto, solicito se conceda la impugnación con el fin que el Superior Jerárquico, REVOQUE el fallo de tutela aquí impugnado y se tutelen mis derechos fundamentales y los de mi familia, compuesta por mi compañera permanente y mi hijo que está por nacer, correspondientes al trabajo, igualdad, estabilidad laboral reforzada, mínimo vital y respeto por la dignidad humana.”.*

## **CONSIDERACIONES**

**1.-** Tiene establecido la jurisprudencia constitucional que la acción de tutela prevista en el artículo 86 de la Carta Política, es un instrumento procesal complementario, específico y directo que tiene por objeto la protección concreta e inmediata de los derechos fundamentales en una determinada situación jurídica, cuando estos sean violados o presenten amenaza de violación.

**2.-** La tutela puede ser ejercida por cualquier persona vulnerada o amenazada en sus derechos fundamentales, quien actuará por si misma o a través de un representante o agente oficioso, en este último caso, cuando el titular de los derechos no esté en condiciones de promover su propia defensa, lo cual deberá manifestarse y probarse en la solicitud.

La legitimación del accionante, resulta evidente frente a los derechos que se dicen vulnerados por parte de la accionada como entidad empleadora.

3.- El artículo 25 de la Constitución Política señala que el “*trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas*”. Lo anterior no significa que cualquier controversia que surja en torno a este derecho constitucional sea tutelable, ya que el ordenamiento jurídico colombiano prevé para el efecto acciones judiciales específicas, cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate, y afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual.

4.- La Acción de Tutela como procedimiento creado por la Constitución Nacional de 1991 y prevista como un mecanismo procesal subsidiario y específico, tiene por objeto la protección concreta de los derechos constitucionales fundamentales en una determinada situación jurídica, cuando éstos sean violados o vulnerados o se presente amenaza de su violación.

4.1. En armonía con lo anterior, la Corte Constitucional ha precisado que, por regla general, la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral; no obstante ello ha decantado en basta jurisprudencia, que dicha acción sí es procedente cuando se trata de personas que se encuentran **en circunstancias de debilidad manifiesta** por causa de su condición económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada. Sobre el particular, en la Sentencia T-576 de 1998, sostuvo:

*“Pues bien, la tutela no puede llegar hasta el extremo de ser el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo; además, frente a la estabilidad existen variadas caracterizaciones: desde la estabilidad impropia (pago de indemnización) y la estabilidad ‘precaria’ (caso de los empleados de libre nombramiento y remoción que pueden ser retirados en ejercicio de un alto grado de discrecionalidad), hasta la estabilidad absoluta (reintegro derivado de considerar nulo el despido), luego no siempre el derecho al trabajo se confunde con la estabilidad absoluta.*

*(...)*

*No se deduce de manera tajante que un retiro del servicio implica la prosperidad de la tutela, porque si ello fuera así prosperaría la acción en todos los casos en que un servidor público es desligado del servicio o cuando a un trabajador particular se le cancela el contrato de trabajo; sería desnaturalizar la tutela si se afirmara que por el hecho de que a una persona no se le permite continuar trabajando, por tutela se puede ordenar el reintegro al cargo. Solamente en determinados casos, por ejemplo cuando la persona estuviera en una situación de debilidad manifiesta, o de la mujer embarazada, podría estudiarse si la tutela es viable.”*

En sentido similar, en Sentencia T-198 de 2006 la Corte, al analizar un caso enmarcado dentro del escenario constitucional que se comenta, indicó:

*“En un primer término, debe observarse que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral frente a cualquier tipo de razones de desvinculación. En efecto, esta Corporación ha sostenido que solamente cuando se trate de personas en estado de debilidad manifiesta o aquellos frente a los cuales la Constitución otorga una estabilidad laboral reforzada, la acción de amparo resulta procedente.”*

5. Respecto al requisito de subsidiariedad, la Honorable Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Civil, en sentencia del 13 de marzo de 2015, M.P. DR. LUIS ARMANDO TOLOSA VILLABONA, proceso radicado al No. 68001-22-13-000-2015-00010-01, STC2844-2015, expuso:

*“...2. Luego de analizado el expediente, se advierte la improcedencia del resguardo deprecado por ausencia del principio de subsidiariedad, porque la actuación enunciada no es censurable por esta vía extraordinaria, para ello, **el gestor tiene la posibilidad de acudir ante la jurisdicción laboral**, a través del proceso ordinario estatuido en el Capítulo XIV del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.*

*Esta Sala enfáticamente ha reiterado la improcedencia de salvaguardas **encaminadas a reclamar prestaciones de carácter laboral**<sup>1</sup>, relacionadas con el pago de los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, ni al reintegro suplicado por el petente, por tratarse de cuestiones que requieren el trámite y comprobación propio de los instrumentos judiciales ordinarios.*

*En efecto, es menester acudir a dichos juicios, porque es en ese escenario donde pueden ventilarse y debatirse con amplitud los hechos narrados por el gestor, en aras de establecer si hay lugar a acceder a las pretensiones antes esbozadas o si, por el contrario, la compañía atacada no está obligada a ello.*

Al respecto la Sala ha puntualizado:

*“(...) [Cuando se trata de pretensiones (...) de orden laboral, la Sala ha reiterado la improcedencia (...), [pues] ‘(...) la subsidiariedad que por antonomasia caracteriza el ejercicio de la acción de tutela, es requisito que en el presente asunto no puede predicarse, en la medida en que, ciertamente, (...) la accionante contaba con la posibilidad cierta y efectiva de acudir a la jurisdicción (...) laboral, la cual, conforme a normas que incluso encuentran respaldo constitucional, es quien ostenta la competencia para (...)” ello<sup>2</sup>.*

3. Al margen de lo expresado en antelación, debe destacarse que el supuesto menoscabo a “(...) la estabilidad laboral reforzada (...)” del tutelante, en su condición de discapacitado, no se encuentra demostrado, por lo cual el resguardo de esa prerrogativa es improcedente.

*La mera enunciación de las patologías adolecidas por Valbuena Romero, acompañadas de historias clínicas e incapacidades, no revisten la entidad suficiente para acreditar la discapacidad o limitación alegada, que lo haría beneficiario de las medidas especiales de protección estatuidas en la regla 26 de la Ley 361 de 1997<sup>3</sup>...*

<sup>1</sup>Véase, entre otras, la sentencia STC14153 de 17 de octubre de 2014.

<sup>2</sup>COLOMBIA, CSJ. Civil. Fallo de 20 de mayo de 2008, exp. 00066-01, reiterado el 18 de diciembre de 2012, exp. 00165-01, reiterada el 22 de mayo de 2014 en sentencia STC6408-2014.

<sup>3</sup>“(...) Artículo 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”.

“No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del

5.1. Y en más reciente pronunciamiento la Corte Constitucional en sentencia T-500-19 frente al requisito de subsidiariedad, señaló:

*La acción de tutela constituida como un mecanismo de protección de derechos constitucionales fundamentales, **solo procede cuando el afectado: (i) no disponga de otro medio de defensa judicial, (ii) exista pero no sea idóneo o eficaz a la luz de las circunstancias del caso concreto o, (iii) se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.***

*En lo que respecta a la ocurrencia de un perjuicio irremediable, este Alto Tribunal Constitucional ha advertido que este configura cuando se está ante un daño: "... (a) Cierto e inminente –esto es, que no se deba a meras conjeturas o especulaciones, sino a una apreciación razonable de hechos ciertos-, (b) grave, desde el punto de vista del bien o interés jurídico que lesionaría, y de la importancia de dicho bien o interés para el afectado, y (c) de urgente atención, en el sentido de que sea necesaria e inaplazable su prevención o mitigación para evitar que se consume un daño antijurídico en forma irreparable".*

6. El presente caso trata de una terminación de la relación laboral por parte del empleador, evidenciándose que el tema en discusión es un asunto que no se puede conceder en el trámite de la tutela, sino a través de un proceso ordinario laboral, escenario donde se establecerá con las pruebas a las que haya lugar si el despido se fundó en causa justa o no.

6.1. El tema del despido, el reintegro y pago de acreencias laborales es un análisis que corresponde efectuarlo a un Juez Ordinario Laboral, si el accionante así lo estima pertinente, porque allí se discuten temas fundamentalmente de estirpe laboral, como es la presunta terminación del contrato sin justa causa, indemnización y un eventual reintegro; aspectos o temas que no pueden resolverse por vía de tutela; pues la decisión del empleador **debe ser analizada a la luz de pruebas, alegaciones, contradicción y defensa de cada parte, para garantizar el debido proceso.**

7.- Ahora, de acuerdo con la situación fáctica planteada, en esta ocasión corresponde determinar, si le asiste razón al accionante, para impugnar el fallo de primera instancia, argumentando también que debe estar cobijado con el fuero de maternidad toda vez que su compañera permanente se encuentra en estado de gravidez y depende económicamente de él, y que además su empleador estuvo enterado del estado de gravidez, siendo este tema irrelevante para el amparo de sus derechos fundamentales, bajo los lineamientos jurisprudenciales expuestos en el recurso de alzada.

---

salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren (...)"

**7.1.** Frente a la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada de pareja de mujer embarazada o lactante no trabajadora, la Corte Constitucional en la Sentencia T-670 de 2017, ha expresado que:

*“Para la Corte Constitucional, según lo señalado en la sentencia C-005 de 2017, el (la) trabajador(a) cuya pareja, cónyuge o compañera permanente se encuentre en estado de gestación o periodo de lactancia y sin alternativa laboral, se encuentra en una situación análoga y comparable al de la trabajadora que en virtud de su estado de embarazo o por encontrarse lactante, le es reconocida la garantía de estabilidad en el empleo soportado en los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo. Siendo así, el criterio de comparación que fundamenta la protección similar tanto fáctica como jurídica al de la trabajadora en estado de embarazo o lactancia, consiste en aquellas necesidades familiares específicas que se derivan del advenimiento de un nuevo miembro familiar. La protección que surge del fuero de maternidad debe ser comprensiva del carácter complejo en atención a que trasciende el derecho a la igualdad de la mujer (artículo 13 y 53), se extiende la protección a la mujer embarazada o lactante (artículo 43), y derecho a la vida y a la familia (artículos 5 y 42). Son los argumentos expuestos, los que fundamentan la extensión de la categoría de sujeto de especial protección constitucional en virtud del “fuero de maternidad” a la pareja de mujer embarazada o gestante que depende económicamente de aquel.*

**7.2.** Así mismo para la 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, ha indicado:

*“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 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 de la protección de 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.

**7.3.** En el mismo sentido se tiene como referencia las Reglas jurisprudenciales SU-070 de 2013 sobre la Estabilidad laboral reforzada a la mujer embarazada o lactante

*En la sentencia de unificación SU-070 de 2013, esta Corte se pronunció acerca de las reglas para determinar el alcance de la protección reforzada a la maternidad y lactancia en el ámbito de la protección del trabajo, según la alternativa laboral desempeñada y el conocimiento del embarazo por parte del empleador.*

*Con relación al conocimiento del embarazo por parte del empleador, la Corte manifestó que este no es requisito para la protección de la mujer embarazada sino para determinar el grado de protección. En aquellos casos en que el empleador tenga conocimiento del embarazo dará lugar a una protección integral y completa. El fundamento de esta regla es la asunción de que el despido tuvo lugar a causa del embarazo y, por ende, en un factor de discriminación en razón del género. A su vez, la falta de conocimiento del embarazo da lugar a una protección más débil basada en el principio de solidaridad y en la garantía del empleo durante el embarazo y la lactancia. Esta protección se constituye como*

*un medio para asegurar un salario o un ingreso económico a la madre y para garantizar los derechos del recién nacido.*

**8.-** Respecto al fuero de maternidad extendida como se citó en la sentencia C-005 de 2017 la Corte Constitucional declaró la exequibilidad de los arts. 239 y 240 del C.S.T., disponiendo *“la exequibilidad condicionada del numeral 1 del artículo 239 y del numeral 1 del artículo 240 del Decreto Ley 2663 de 1950 (Código Sustantivo del Trabajo), 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(a) permanente o pareja de la mujer en período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la).”*

Así las cosas, dispuso la Corte que para que se de aplicación al fuero extendido es necesaria la acreditación de dos requisitos:

a) Cónyuge o compañera permanente gestante o lactante de trabajador que se encuentra desempleada o sin desempeñar alternativa laboral alguna.

b) Afiliación de la mujer gestante o lactante como beneficiaria del cónyuge o compañero(a) permanente trabajador en el sistema de seguridad social

**8.1.** Frente al primer requisito, se evidencia que la señora ZULEIMA GUTIERREZ RANGEL compañera permanente del accionante se encuentra afiliada como cotizante al sistema de salud lo cual indica que es trabajadora. De igual forma, lo anterior también demuestra que NO se cumple con el segundo requisito al no ser beneficiaria de su compañero en el servicio de salud de SALUD TOTAL EPS entidad promotora de servicios de salud a la cual se encuentra afiliado el accionante en calidad de cotizante activo, razón por la que no cumple que estos requisitos lo que indica que no puede ser beneficiario a la maternidad extendida.

**9.** Ahora, frente a la petición del accionante ante este despacho, en el que solicita que se tenga en cuenta lo referido en la Ley 2141 del 10 de agosto de 2021 mediante el cual se modifican los artículos 239 y 240 del CST, con el fin de establecer el fuero de paternidad, el juzgado no podría echar mano de dicha normatividad para acceder a las reclamaciones del accionante, toda vez que la Ley entró en vigencia a partir de su promulgación, esto es **10 de agosto de 2021**, y su despido se llevó a cabo el 7 de julio de 2021, y en dicha ley por lado alguno se habla de retroactividad de la misma.

**10.** En el presente caso, se probó la existencia de un contrato por OBRA O LABOR CONTRATADA con la EMPRESA INDEPENDENCE DRILLING S.A., el cual fue terminado al cumplirse la labor contratada, momento en el que se determinó que esta se terminaría el 7 de julio de 2021 y no por el estado de gravidez de su compañera. Así mismo nunca se pudo acreditar que la señora ZULEIMA GUTIERREZ RANGEL no se encontraba vinculada laboralmente, ni mucho menos encontrarse afiliada como beneficiaria de su compañero, hecho fue corroborado por esta instancia en la página del ADRES, además, a la fecha en que se hizo efectiva la terminación del contrato, es decir el 7 de julio del presente año, nunca se demostró que reposaba información alguna en ese sentido.

**11.** Frente al tema del despido, el reintegro y pago de acreencias laborales es un análisis que corresponde efectuarlo a un Juez Ordinario Laboral, si el accionante así lo estima pertinente, porque allí se discuten temas fundamentalmente de estirpe laboral, como es la presunta terminación del contrato, indemnización y un eventual reintegro; aspectos o temas que no pueden resolverse por vía de tutela; pues la decisión del empleador debe ser analizada a la luz de pruebas, alegaciones, contradicción y defensa de cada parte, para garantizar el debido proceso.

**12.** Fundamento por el que se confirmará la sentencia de primera instancia, decisión que se encuentra apoyada también en el fallo del 13 de mayo de 2015 del Honorable Tribunal Superior de Bucaramanga Sala Civil<sup>4</sup> M.P. Dr. JOSÉ MAURICIO MARIN MORA, que reza:

*“Ahora, antes de desatar el disenso vertical formulado, importa señalar que este Tribunal en decisiones de Sala Especializada del 16 de enero de 2014, unificó suposición frente al evento objeto de debate, en el sentido de que no es la vía de amparo constitucional el medio apropiado para que quien accionen por esta vía excepcional obtenga su reintegro laboral y el pago de acreencias laborales y demás prestaciones”.*

Más adelante señaló:

*“En consecuencia desde ya advierte la Corporación que el proveído censurado deberá confirmarse, teniendo en cuenta que la Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia ha decantado la no procedencia del amparo para lograr reintegro laboral, dado que es un dispositivo subsidiario y excepcional para la protección de los derechos esenciales contemplados en la Carta Política, Aun así, en algunos casos es preciso brindar protección especial de estabilidad laboral reforzada para*

---

<sup>4</sup> Sentencia de Tutela de HENRY PALOMINO RANGEL contra ECOPETROL.

*mitigar la afectación a las garantías constitucionales cuando ésta es sufrida por mujeres embarazadas, trabajadores aforados y personas en situación de debilidad manifiesta, condiciones tales que en cada asunto particular deberán acreditarse a plenitud."*

**12.1.** Por todo lo anterior se le recuerda al actor que dispone de la acción laboral para reclamar los derechos que estima vulnerados, escenario idóneo, para controvertir de manera amplia el tema de reintegro y no ante el angustioso término de la acción de tutela como lo expuso el Honorable Tribunal Superior de distrito judicial de Bucaramanga, en sentencia del 16 de enero de 2014, M.P. Dr. JOSÉ MAURICIO MARÍN MORA, acción constitucional de DARINEL CASTILLO ACOSTA, contra ECOPETROL S.A.

*"Así las cosas, para el evento objeto del análisis, la acción de tutela no es el mecanismo procedente e idóneo para dilucidar la situación invocada por el demandante DARINEL CASTILLO ACOSTA, pues no hay razones para desconocer su carácter subsidiario y residual, **toda vez que no es el Juez Constitucional el competente para esclarecer el conflicto laboral que se plantea, frente al que existen otros medios de defensa judicial ante los Jueces Laborales competentes, que aunque bien puede ejercitar con la finalidad de debatir todo cuanto concierne a la terminación de su vínculo laboral con ECOPETROL S.A. (...)**" (subrayado y negrilla fuera de texto)*

Las consideraciones anteriores son suficientes para confirmar en todas sus partes la sentencia proferida por el a quo.

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE BARRANCABERMEJA** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** el fallo proferido por el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Barrancabermeja de fecha Julio 21 de 2021, dentro de la acción de tutela interpuesta por **WILMER ANDRES ARCHILA TIBAUDIZA** contra **LA EMPRESA IDEPENDENCE DRILLING S.A.**, trámite al que se vinculó de oficio al MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA, SALUD TOTAL EPS y ZULEIMA GUTIERREZ RANGEL por lo expuesto en la parte motiva.

**SEGUNDO: NOTIFÍQUESE** esta decisión a las partes comprendidas en este asunto, conforme a lo previsto en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1.991 y comuníquese la decisión a la Oficina Judicial de primer grado.

ACCIÓN DE TUTELA SEGUNDA INSTANCIA  
RAD 1ª. inst. 2021-00381-00  
RAD 2ª. inst. 2021-00381-01  
ACCIONANTE: WILMER ANDRES ARCHILA TIBAUDIZA  
ACCIONADO: INDEPENDENCE DRILING S.A.

**TERCERO: REMÍTASE** el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,**

**CESAR TULIO MARTINEZ CENTENO**  
JUEZ

**Firmado Por:**

**Cesar Tulio Martinez Centeno**

**Juez**

**Civil 002**

**Juzgado De Circuito**

**Santander - Barrancabermeja**

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:

**653fb1fb8c2ff07556806f62829afbb93ef69992bd213692cc2640355aa6f38f**

Documento generado en 18/08/2021 12:46:45 p. m.

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**