



República de Colombia  
Juzgado Laboral Municipal  
Pequeñas Causas  
Armenia

<b>Referencia</b>	Acción de Tutela
<b>Accionante:</b>	Brayant Camilo Dávila Ortiz.
<b>Accionado:</b>	Gmor It Solutions SAS
<b>Radicación:</b>	63-001-41-05-001-2023-10061-00

**Armenia, veintisiete (27) de octubre de dos mil veintitrés  
(2023)**

### **SENTENCIA DE TUTELA**

Decide el despacho en primera instancia la acción de tutela promovida por **Brayant Camilo Dávila Ortiz** en contra de **Gmor It Solutions SAS**.

#### **I. ANTECEDENTES**

**Brayant Camilo Dávila Ortiz** promovió la acción constitucional con el propósito que se le ampare sus derechos fundamentales a «*salud, vida digna, trabajo digno, arraigo familiar, familia, mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada*», mismo que, presuntamente esta siendo transgredidos por la entidad accionada al desvincularlo laboralmente y no pagar las prestaciones sociales definitivas.

Como fundamento de la acción manifestó que, desde el 8 de agosto de 2023, suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad **Gmor It Solutions SAS**; agregó que el 9 de octubre de 2023, su contrato de trabajo fue finalizado por la accionada alegando una justa causa. Señaló que luego se hizo el examen de retiro y que en próximos días le pagarían tanto su salario como las prestaciones sociales causadas, pero a la fecha en que se formula la tutela esto no ha ocurrido; agregó

que el 17 de agosto de 2023 su compañera permanente dio a luz a su hija, quien a la fecha de presentación de la tutela tiene 55 días de nacida; finalizó señalando que su compañera permanente no trabaja y depende económicamente del accionante.

En respuesta, **Gmor It Solutions SAS** aceptó la existencia de la relación laboral con el accionante mediada a través de un contrato indefinido desde el 8 de agosto de 2023; agregó que la terminación del contrato de trabajo producida el 9 de octubre de 2023 se produjo por la configuración de una justa causa, dado que el actor no cumplió con la meta del “target” indicado por la compañía en el cargo de agente de *call center*; agregó que para la fecha de terminación del contrato de trabajo del accionante, no contaba con ningún tipo de fuero que impidiera la terminación del vínculo contractual; dijo que contrario a lo señalado en la tutela a la fecha no se le adeuda remuneración alguna por concepto de salarios y prestaciones sociales; remató señalando que no se dan los requisitos legales para que el accionante se beneficie del fuero de maternidad extendido.

Como consecuencia de lo anterior, se opuso a las pretensiones y solicitó que se niegue la acción de tutela.

**Para resolver basten las siguientes,**

## **II. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO**

### **1. Aspectos generales de la acción de tutela**

Al tenor del **artículo 86 de la C.P**, la acción de tutela es un mecanismo preferente y sumario de defensa judicial de derechos fundamentales cuando quiera que éstos estén vulnerados por la acción u omisión de cualquier autoridad

publica, o privada en los casos previstos en la ley; además y de conformidad con lo previsto en los artículos 1, 5, 6, 8, 10 y 42 del Decreto 2591 de 1991, para efectos de determinar la procedencia de la acción de tutela debe acreditarse los requisitos de legitimación en la causa (activa y pasiva); la inmediatez; y la subsidiariedad.

En lo referente a la **legitimación en la causa por activa**, el artículo 86 de la constitución política en concordancia con el artículo 10 del decreto 2591 de 1991, ésta se configura: i) a partir del ejercicio directo de la acción ii) de la representación legal, -como en el caso de los menores de edad, los incapaces absolutos, los interdictos y las personas jurídicas-, iii) a través de apoderado judicial -caso en el cual el apoderado debe ostentar la condición de abogado titulado y al escrito de acción se debe anexar el poder especial para el caso o en su defecto el poder general respectivo-; iv) o por medio de agente oficioso. No obstante, esta última figura no procede directamente, pues es necesario que el agente oficioso afirme que actúa como tal y además demuestre que el agenciado no se encuentra posibilitado para promover su propia defensa. **(CC T-054 de 2014)**.

Respecto de la **legitimación por pasiva**, de la lectura de los artículos 5, 13 y 42 del decreto 2591 se establece que la acción de tutela se puede promover contra toda acción u omisión de las autoridades, y de los particulares, en este último caso siempre que estén encargados de la prestación de un servicio público, o, respecto de quienes el solicitante se halle en situación de subordinación e indefensión.

En lo que comporta a la **inmediatez**, la finalidad de la acción de tutela es garantizar la protección inmediata de los derechos

fundamentales vulnerados o amenazados; en ese orden si bien la acción de tutela se puede formularse en cualquier tiempo, su interposición debe darse en un tiempo razonable, oportuno y justo. Sin embargo, la Corte Constitucional ha indicado que el requisito no es exigible de forma estricta cuando se demuestra que la vulneración es permanente en el tiempo y que, pese a que el hecho que la originó por primera vez sea muy antiguo respecto de la presentación de la tutela, la situación desfavorable del actor derivada del irrespeto por sus derechos continúa y es actual. **(CC T-194 de 2021)**

Finalmente y en lo que atañe a la **subsidiariedad** el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991 dispone que la acción de tutela tiene un carácter subsidiario, por lo que solo procede cuando quiera que el afectado no tenga otro medio de defensa judicial; también cuando existiendo el mecanismo i) se ejerza la acción como un mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, o ii) éste resulte ineficaz, caso en el que la tutela se convierte en un mecanismo de protección definitivo **(CC T-177 de 2013)**.

De acuerdo con lo antes expuesto, el estudio sobre la existencia de otro mecanismo de defensa judicial por parte del juez constitucional debe darse en relación a las circunstancias fácticas y jurídicas del caso concreto, en cuanto las mismas le permitirán determinar cuál es la pretensión del accionante la cual deberá estar dirigida hacia la protección de los derechos fundamentales, y determinar si el otro mecanismo de defensa judicial tiene la posibilidad de brindar el mismo marco de protección que puede alcanzar la acción de tutela. **(CC T-692 de 2016)**

De otra parte, la valoración del perjuicio irremediable implica la concurrencia de varios elementos esenciales a saber, i) que sea

cierto, es decir que existan fundamentos empíricos acerca de su probable ocurrencia, ii) debe ser inminente, esto es que esté próximo a suceder, y iii) que su prevención o mitigación sea urgente para evitar la consumación de un daño. **(CC-T 554 de 2019)**

El carácter subsidiario de la tutela impone la obligación de acudir, de manera principal, a los medios ordinarios de defensa consagrados en el ordenamiento jurídico. No se trata de una herramienta judicial que pueda desplazar los mecanismos judiciales ordinarios, siempre que sean idóneos y eficaces para la garantía de los derechos de las personas. La primera característica impone considerar la entidad del mecanismo judicial para remediar la situación jurídica infringida y, la segunda, su capacidad para dar resultados o respuestas al fin para el cual fue concebido el mecanismo, en todo caso, dependiendo de las condiciones particulares de la parte actora. Lo anterior, se insiste, sin perjuicio de su uso como mecanismo transitorio para evitar la configuración de un perjuicio irremediable, y, excepcionalmente, como lo ha admitido la Corporación, como mecanismo principal. **(CC.T-450 de 2017)**

## **2. Procedencia de la acción de tutela para el amparo del fuero de maternidad extendido o de Paternidad.**

Tratándose de los conflictos originados directa o indirectamente en el contrato de trabajo, la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral ha dispuesto la competencia para resolver tales asuntos, ello siguiendo los lineamientos del artículo 2 numeral 2 del CPT. Aun así, en aquellos asuntos en los que se discuta la afectación de la estabilidad laboral en atención al desconocimiento del fuero de maternidad extendido, la Corte

Constitucional ha determinado que el medio puede resultar no ser el idóneo en aquellos casos en los que: i) el afectado pertenezca a un grupo de especial protección constitucional, ii) esté expuesto a una situación de riesgo, o iii) la ausencia de capacidad de resiliencia para esperar la finalización del proceso ordinario. (CC T 670/17)

### **3. Fuero de Maternidad Extendido al Padre o fuero de Paternidad.**

La protección laboral reforzada de las mujeres durante la gestación y la lactancia surge como una protección en su favor que responde a la desventaja que afrontan al asumir casi de manera exclusiva, los costos de la reproducción y la maternidad; por otra parte, el hecho que tengan que ausentarse temporalmente para ejercer la maternidad, ha implicado una discriminación por parte del empleador, pues lo perciben como un detrimento del objeto productivo y eficiente de la empresa.

En ese orden, el fuero de maternidad protege la estabilidad en el trabajo de las mujeres, conminando al empleador a mantenerles en su empleo, mientras ejercen su papel de madres.

Es así que, en desarrollo de esas aspiraciones, el artículo **239 numeral 1°** del CST contempló que ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa. A su turno, el artículo **240 numeral 1° ibid** señaló que, para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo, o los tres meses 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.

Después de la expedición de la ley 53 de 1938, que estableció una protección laboral de la mujer en estado de embarazo, prohibiendo el despido por tal motivo, y por más de 70 años, de manera pacífica e invariable se había aceptado incuestionablemente que el fuero de maternidad solo amparaba a las mujeres trabajadoras subordinadas, o aquellas que se encuentren inmersas en una relación laboral.

Gracias a una demanda en contra de los **numerales 1° del artículo 239 y 1° del artículo 240 del CST**, ya referenciados, la Corte Constitucional, detectó una comisión legislativa en los preceptos, al identificar un déficit de protección para las madres que no están laboralmente activas, esto es bajo un contrato de trabajo, y a los derechos del trabajador que espera la llegada de un hijo; en palabras más simples, las normas acusadas solo garantizaban la asistencia y protección para las mujeres embarazadas trabajadoras, mas no a los no trabajadoras, que se ven precisadas a depender económicamente de su pareja que si tiene una vinculación laboral.

Fue así que en la sentencia **C-005-17**, declaró la exequibilidad condicionada de los numerales anteriores, en cuanto a 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 estado de embarazo o lactancia, que dependa económicamente de aquel(la), razón por la cual el hombre o pareja de la mujer embarazada, serán protegido(a)s con el mismo beneficio que tienen las mujeres en materia laboral cuando de embarazos se trate.

La Corte Constitucional, extendió la protección de la licencia de maternidad y periodo de lactancia a los trabajadores que

generan la única fuente de ingresos del menor que está por nacer; con tal decisión no solo se protegió a la mujer de la discriminación que padece por ser madre que es la finalidad de la norma, sino también el interés del menor que está por nacer, y la protección de la unidad familiar,

La Corte Constitucional, estimó que resultaba imperativo, modificar el papel tradicional del hombre y mujer en la sociedad y en la familia, e igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, por lo que se requería adoptar medidas que 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.

Dijo la Corporación que la posición del padre trabajador que espera el advenimiento de un hijo, presenta importantes similitudes fácticas y jurídicas respecto de la situación de la trabajadora en estado de embarazo o lactancia, derivada del advenimiento de un nuevo miembro del grupo familiar, que tiene necesidades específicas; también que no existía ninguna razón con respaldo constitucional que justifique la exclusión del padre trabajador o la pareja de la madre gestante que representa su sostén económico, emocional y familiar, de la protección prevista en los preceptos acusados únicamente para la madre trabajadora gestante o lactante.

De lo expuesto hasta el momento, y según la Corte Constitucional en la sentencia **C-005/17** y en la **T-670/17** se tiene que para que opere 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, es deber de quien lo alega acreditar:

1. *La desvinculación laboral del trabajador.*
2. *Acreditar el vínculo matrimonial o de la convivencia entre la pareja formada por el trabajador desvinculado y la mujer embarazada o lactante, esto es que se encuentre dentro de los tres meses siguientes al parto.*
3. *Acreditar que la mujer embarazada o lactante, carece de vínculo laboral, y que depende económica y asistencialmente de forma total o parcial de su pareja.*
4. *Que la mujer embarazada o lactante 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.*

Luego el legislador expidió la ley 2141 de 2021 en la que reglamentó el fuero de maternidad extendido o paternidad, positivizando las reglas establecidas por la corte constitucional en su artículo 1, y los requisitos especiales para su procedencia en el artículo 2, referentes a la acreditación del despido esto es el despido, vínculo marital, afiliación al SGSS, y la dependencia económica.

Ahora bien, de acreditarse los anteriores supuestos, se logra la extensión de una protección que otrora residía exclusivamente en favor de las mujeres que se encuentran inmersas en una relación laboral, para ahora radicarla en cabeza del cónyuge o compañero permanente de la mujer embarazada o lactante que este laborando. Sin embargo, para determinar el alcance de la protección reforzada a la maternidad y la lactancia al trabajador, debe acudirse a las reglas establecidas en la sentencia **SU-070/13** y **SU-075/18**, la cual depende de la

modalidad contractual, y el conocimiento del embarazo por parte del empleador.

#### **4. Caso Concreto**

A partir de todo lo anteriormente expuesto, encuentra el despacho que, **Brayant Camilo Dávila Ortiz** se encuentra legitimado por activa para invocar la protección de sus derechos fundamentales a las luces del inciso 2 del artículo 10 del decreto 2591 de 1991, en tanto que es el titular de estos y actúa en nombre propio.

Por su parte la **Gmor It Solutions SAS**, se encuentra legitimada por pasiva, pues a pesar de que es una institución de derecho privado, en los términos del artículo 42 numeral 4 del decreto 2591 de 1991, existe una relación de subordinación con el accionante derivado del vínculo laboral que otrora les unió.

Frente al requisito de inmediatez, se tiene se encuentra satisfecho en la medida en que el acto de terminación del vínculo laboral que supuestamente comporta una vulneración de sus derechos fundamentales se produjo nueve (9) de Octubre, y la acción de tutela se formuló tres (3) días después, esto es durante un término más que prudencial.

En lo referente a la subsidiariedad tenemos que el actor pertenece a aun **grupo especial de protección constitucional** habida cuenta que ostenta la calidad de compañero permanente de una mujer en estado de lactancia, sin alternativa laboral, categoría que según la sentencia C-005 de 2017, permite flexibilizar el requisito de subsidiariedad. El fundamento de esta conclusión emana del artículo 43 de la Constitución Política, que establece que el Estado como la Sociedad están obligados a brindar una garantía integral tanto a la mujer embarazada

como aquella que acaba de ser madre; esta obligación guarda correspondencia con las normas internacionales de derechos humanos y del Trabajo, en particular los Convenios 3, 100, 111, 156, 183 y la Recomendación 95 de la OIT, sobre la protección de la maternidad, y la familia como institución básica de la sociedad.

También se constata que el actor podría estar expuesto a una situación de riesgo, dado que es una persona que recientemente fue despedido de su trabajo de allí que no cuenta ingresos para poder cubrir la subsistencia de su núcleo familiar para los meses venideros, por lo que se estima que no es acertado someterle a esperar que su debate sea resuelto por la jurisdicción ordinaria laboral. A ello debe agregarse que fruto de la terminación de su vínculo laboral no se le reconoció suma alguna por concepto de indemnización, al margen que el pago de sus prestaciones sociales solo se produjo gracias a la intervención del juez constitucional y no de forma inmediata a la terminación de su contrato, tal como es el ideal. (f. 28 archivo 008 ED)

Entrando entonces al análisis de fondo de la situación planteada al despacho que no es materia de debate la desvinculación del actor ocurrido el 9 de octubre de 2023, tampoco que el 17 de agosto de 2023, nació la hija del accionante (f. 6 archivo 002 ED), ni que la sociedad accionada conocía este hecho; y ello es así porque la accionada en respuesta al hecho 6 de la tutela, aceptó que le reconoció la licencia de paternidad. (f. 4 archivo 008 ED), es decir era conocedora de la situación del estado de lactancia de la madre del menor.

En lo que respecta a la existencia del vínculo matrimonial o de compañeros permanentes, se aportó declaración extraprocesal rendida ante la notaría 1 del Círculo de Armenia, calendada el

12 de octubre de 2023, en la que se declara la existencia de la relación entre compañeros permanentes existente entre Brayant Camilo Dávila Ortiz con Yuliana Andrea Aguirre Piedrahita, y la dependencia económica de ésta última respecto de aquel. (f. 3, 4 archivo 002 ED).

Respecto de la condición de beneficiaria del sistema de salud de Yuliana Andrea Aguirre Piedrahita, respecto de Brayant Camilo Dávila Ortiz, tenemos que para la calenda en la que éste se vínculo con la sociedad accionada, esto es el 8 de agosto de 2023, no reportó la existencia de beneficiarios, al margen que declaró en ese entonces que su estado civil era soltero (f. 23 archivo 008), aspecto que guarda correspondencia con lo reportado por el Hospital San Juan de Dios, en la Historia Clínica, en la que se registra que Yuliana Andrea Aguirre Piedrahita funge como beneficiaria pero en la EPS Sura, status que mantiene desde el 1 de octubre de 2017, según se pudo establecer de la consulta realizada ante el ADRES.<sup>1</sup>

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

Información de afiliación en la Base de Datos Única de Afiliados – BDUA en el Sistema General de Seguridad Social en Salud

**Resultados de la consulta**

**Información Básica del Afiliado :**

COLUMNAS	DATOS
TIPO DE IDENTIFICACIÓN	CC
NÚMERO DE IDENTIFICACION	1004798665
NOMBRES	YULIANA ANDREA
APELLIDOS	AGUIRRE PIEDRAHITA
FECHA DE NACIMIENTO	**/**/**
DEPARTAMENTO	QUINDIO
MUNICIPIO	ARMENIA

**Datos de afiliación :**

ESTADO	ENTIDAD	REGIMEN	FECHA DE AFILIACIÓN EFECTIVA	FECHA DE FINALIZACIÓN DE AFILIACIÓN	TIPO DE AFILIADO
ACTIVO	EPS SURAMERICANA S.A.	CONTRIBUTIVO	01/10/2017	31/12/2999	BENEFICIARIO

Fecha de Impresión: 11/02/2023 12:05:22 | Estación de origen: 192.168.70.220

Lo anterior es suficiente para concluir que no se dan las exigencias de las sentencias **C-005/17**, reiterada en la **T-670/17**, y en el **artículo 2 de la ley 2141 de 2021**, dado que no se acreditó la condición de beneficiaria del sistema de

<sup>1</sup>[aplicaciones.adres.gov.co/bdua\\_internet/Pages/RespuestaConsulta.aspx?tokenId=GI7rDm4DryNu4YzANiGqZw==](http://aplicaciones.adres.gov.co/bdua_internet/Pages/RespuestaConsulta.aspx?tokenId=GI7rDm4DryNu4YzANiGqZw==)

seguridad social en salud de la compañera permanente del accionante respecto de aquel, requisito sine qua non que a la fecha en que se profiere esta decisión se encuentra plenamente vigente y es oponible, para poder aplicar la protección del fuero de maternidad ampliado o de paternidad; bajo ese entendimiento su empleador no tenía que solicitar ninguna autorización al ministerio de trabajo antes de terminar el contrato de trabajo y por ende tal decisión se enmarca dentro de el concepto de libertad de empresa y de dirección.

En consecuencia, aunque la tutela es formalmente procedente por superarse los requisitos generales de legitimación, subsidiariedad, e inmediatez, debe negarse por no encontrarse el desconocimiento de los derechos fundamentales deprecados, y en concreto el de estabilidad laboral. Por otra parte, en lo atinente al reclamo de los salarios y prestaciones sociales, tal como se dijo en párrafos anteriores, la accionada procedió a su reconocimiento y pago una vez fue notificada de esta acción de tutela, de allí que el motivo que sustentaba la tutela ha desaparecido.

### **III. DECISION.**

En mérito de lo expuesto el **Juzgado Laboral Municipal de Pequeñas Causas de Armenia Quindío**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

#### **RESUELVE:**

**PRIMERO: NEGAR** el amparo constitucional deprecado por **Brayant Camilo Dávila Ortiz** en contra de **Gmor It Solutions SAS**.

**SEGUNDO: NOTIFICAR** a los interesados en la forma prevista en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

**TERCERO: REMITIR** el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, si esta decisión no fuere impugnada

**Notifíquese y cúmplase,**

**MANUEL ALEJANDRO BASTIDAS PATIÑO**  
**JUEZ**



Puede escanear este código QR para acceder al Micrositio del Juzgado o dirigirse al siguiente enlace <https://t.ly/P-59>