JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE ORALIDAD DE SOLEDAD
SOLEDAD – VEINTICINCO (25) DE ABRIL DE DOS MIL VEINTITRES (2023)

ASUNTO: ACCIÓN DE TUTELA SEGUNDA INSTANCIA
RAD:2023-0103 (2023-0131-01 S.I.)
ACCIONANTE: YUNEIDIS JUDITH CASTRO PEREZ
ACCIONADO: COOPERATIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&C

ASUNTO A TRATAR

Procede el despacho a resolver la impugnación a que fuere sometido el fallo de primera instancia proferido el 6 de marzo de 2023 por el JUZGADO SEGUNDO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MULTIPLES DE SOLEDAD, dentro de la acción de tutela impetrada por YUNEIDIS JUDITH CASTRO PEREZ, en contra de COOPERTAIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&C, por la presunta violación de su derecho fundamental a la DIGNIDAD HUMANA, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA POR EMBARAZO, MINIMO VITAL con fundamento en los siguientes:

HECHOS

Manifiesta el accionante en el libelo incoatorio lo siguiente:

PRIMERO: Que, el día 04 de mayo de 2022, inicié la relación laboral bajo la denominación de "Contrato por prestación de servicios" con la empresa **COOPERATIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&C**, en el cargo: Docente perfil 1 del CDI María José en la modalidad institucional, en el Municipio de Soledad.

SEGUNDO: El contrato de prestación de servicios fue pactado por el término desde el 04 de mayo de 2022 hasta el 15 de Diciembre de 2022, fecha en la cual terminé de trabajar.

TERCERO: Que, realicé las actividades y labores desarrolladas en la **COOPERATIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&C** de forma personal.

CUARTO: Que, recibía una remuneración de DOS MILLONES QUINCE MIL SETESCIENTOS (2.015.700) pesos por parte de la **COOPERATIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&C**

QUINTO: Que, durante la relación, cumplía horario desde las 7:00am hasta las 3:00pm de lunes a viernes, donde tenía a mi cargo a 21 niños entre la edad de 2 a 3 años.

SEXTO: Que mi labor estaba a cargo y cumplía órdenes de **YULIETH BERDUGO,** la cual tenía el cargo de COORDINADORA, quien nos decía de qué forma teníamos que realizar la respectiva labor, a la cual le teníamos que enviar las evidencias semanales de las actividades realizadas, la planeación de las actividades a llevar a cabo, la cual estaba pendiente a la hora de entrada y salida, y si se necesitaba permiso había que solicitárselo.

SEPTIMO: Que en el mes de agosto de 2022, me doy cuenta de mi estado de embarazo y procedo a notificarlo a mi superior inmediato de forma verbal.

OCTAVO: Que todo el área de talento humano tenía conocimiento de mi embarazo y en el mes de septiembre me solicitaron la información de mi embarazo y la historia clínica de este.

NOVENO: Que en la EPS Salud Total declaró mi embarazo como de ALTO RIESGO.

DECIMO: El día 15 de diciembre se me da aviso que no continuaré realizando las labores, porque los CDI, cambian de operador y que esperara la llamada de ellos.

UNDECIMO: Que no hubo permiso por parte del Ministerio del Trabajo para dar por terminado mi contrato.

DECIMOSEGUNDO: Que la empresa ha seguido operando y llevando a cabo sus labores.

DECIMOTERCERO: Que soy madre de 2 niños menores de edad, mi esposo se encuentra desempleado, vivo en casa familiar, y por los gastos de los niños, el embarazo, los servicios públicos, no nos encontramos con las condiciones económicas para el sostenimiento del embarazo y del nacimiento del bebe.

DECIMOCUARTO: Que actualmente cuento con 7 meses de embarazo, y que embarazada labore por 5 meses con la empresa.

DECIMOQUINTO: Que durante el tiempo de la relación, cotice a salud como independiente, para causar la licencia de maternidad, y una vez desvinculada me reportaron novedad de retiro por lo cual me encuentro actualmente en régimen subsidiado.

PRETENSIONES

Con fundamento en los hechos narrados con anterioridad, solicita:

PRIMERO: Se **TUTELEN** los derechos fundamentales a la: **DIGNIDAD HUMANA, MÍNIMO VITAL Y PROTECCIÓN A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** por encontrarse en estado de embarazo.

SEGUNDO: Se **DECLARE** que existió un contrato realidad entre mi persona y la **COOPERATIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&C**, por ocultar a través de un contrato de prestación de servicios una verdadera relación laboral.

TERCERO: Se **ORDENE** el reintegro a mi cargo y funciones en la empresa **COOPERATIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&C**, o en uno de igual o superior remuneración, para así garantizar una estabilidad laboral para mí, para mí bebe y mi familia.

CUARTO: Se **ORDENE** a **COOPERATIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&C** el pago todos los salarios, prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de mi desvinculación hasta cuando sea efectivamente reintegrada, así mismo ordene que se paguen los aportes al sistema general de seguridad social (salud, pensión, riesgos laborales) desde el momento de mi desvinculación hasta cuando se produzca mi reintegro sin condición de continuidad.

QUINTO: Se **ORDENE** a **COOPERATIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&C**, que garantice la licencia de maternidad.

SEXTO: Se **ORDENE** a **COOPERATIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&C**, el pago de las prestaciones sociales, vacaciones y demás derechos laborales desde mi vinculación a la empresa por estar frente a un Contrato realidad.

SEPTIMO: Se **ORDENE** a **COOPERATIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&C** el pago la suma equivalente a sesenta (60) DÍAS DE SALARIO como consecuencia de la terminación sin contar con el permiso del Ministerio del Trabajo, tal como lo establece el artículo 239 CST y de la Ley 1468 de 2011.

OCTAVO: Se **ORDENE** a **COOPERATIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&C** se **ABSTENGA** de realizar actos de acoso laboral en mi contra una vez se produzca mi reintegro.

DE LA ACTUACIÓN

La acción de tutela fue admitida por el JUZGADO SEGUNDO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MULTIPLES DE SOLEDAD a través de auto adiado 17 de febrero de 2023, ordenándose oficiar a la accionada para que rindiera un informe sobre los hechos de la acción de tutela.

INFORME COOPERATIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&C
CLAUDIA PATRICIA BARROS PARREJO, en calidad de Representante Legal, manifestó:

AL PRIMER HECHO: No es cierto que entre la contratista y el contratante exista una relación laboral, lo que si es cierto es, que el 4 de mayo de 2022, la accionante suscribió e inició su contrato de prestación de servicios con la COOPERATIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&C, para la prestación del servicio profesional de docente Perfil 1 cuyo objeto se encuentra en la cláusula primera, así: "*El objeto del presente contrato será en general la prestación de servicios profesionales de DOCENTE PERFIL 1 que prestará el CONTRATISTA a la CONTRATANTE**, con el fin de ejecutar el programa Centro de Desarrollo Infantil modalidad Institucional en el municipio de SOLEDAD - ATLÁNTICO, tal como se desprende del contrato de aporte No. 132-2022 suscrito con INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR REGIONAL ATLÁNTICO y la COOPERATIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&***C*".

AL HECHO SEGUNDO: Es cierto que el contrato de prestación de servicios suscrito entre la señora YUNEIDYS y la COOPERATIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&C, en la cláusula segunda se pacto la duración del contrato desde el 4 de mayo de 2022 hasta el 15 de diciembre de 2022, conforme la atención que debía brindar la COOPERATIVA a los usuarios del CDI María José en la modalidad institucional, en el Municipio de Soledad.

Ese término se estipuló así, para cumplir con los días de atención que deben recibir los usuarios del CDI al año, los cuales se encuentran pactados por el ICBF en el CONTRATO DE APORTE No. 132 – 2022, celebrado entre el INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR REGIONAL ATLÁNTICO y la COOPERATIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&C.

El 15 de diciembre de 2022 finalizó la prestación del servicio con beneficiarios, dando cumplimiento a las cláusulas contractuales, lineamientos técnicos y presupuesto establecido por canasta para el CONTRATO DE APORTE No. 132-2022. Tal y como lo señaló en supervisor del contrato en la certificación expedida el día 23 de febrero de 2023.

Es necesario precisar, que el INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR REGIONAL ATLÁNTICO, no prorrogó el CONTRATO DE APORTE No. 132 – 2022, por lo que la COOPERATIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&C, no continuó con la operatividad de ese programa.

AL HECHO TERCERO: El contrato de prestación de servicios suscrito entre la accionante y el accionado no constituyo elementos constitutivos de una relación laboral, únicamente se trato de un contrato cuya duración se pacto por un tiempo limitado para ejecutar el objeto contractual convenido, tanto así, que la señora YUNEIDYS desarrolló sus actividades conforme al objeto contratado, y cumplió con sus actividades como Docente perfil 1, en el CDI María José en la modalidad institucional, en el Municipio de Soledad, con ocasión a las obligaciones estipuladas en el contrato de prestación de servicios, para cumplir con el objeto contratado, así: "*El objeto del presente contrato será en general la prestación de servicios profesionales de DOCENTE PERFIL 1 que prestará el CONTRATISTA a la CONTRATANTE, con el fin de ejecutar el programa Centro de Desarrollo Infantil modalidad Institucional en el municipio de SOLEDAD - ATLÁNTICO, tal como se desprende del contrato de aporte No. 132-2022 suscrito con INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR REGIONAL ATLÁNTICO y la COOPERATIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&C*", y las obligaciones que se desprendían del contrato de aporte 132-2022, estipuladas en las ***CLAUSULAS CONTRACTUALES Y LINEAMIENTOS GENERALES DEL CONTRATO DE APORTE PARA LA ATENCIÓN A LA PRIMERA INFANCIA, EN EL MARCO DE LOS NUMERALES 1.2.3, 4.2, 4.3 Y 4.4 DEL MANUAL DE CONTRATACIÓN DEL ICBF., y en las CLAUSULAS CONTRACTUALES ESPECIFICAS DEL CONTRATO DE APORTE PARA LA ATENCIÓN A LA PRIMERA INFANCIA PARA LOS SERVICIOS DE CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL -CDI-, HOGARES INFANTILES -HI-, DESARROLLO INFANTIL EN MEDIO FAMILIAR -DIMF-, SERVICIO DE EDUCACIÓN INICIAL RURAL - EIR Y ATENCIÓN PROPIA E INTERCULTURAL. CLÁUSULA 1 – OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DE LA ENTIDAD ADMINISTRADORA DEL SERVICIO CLÁUSULA., 2 – PLAZO DE EJECUCIÓN., CLÁUSULA 3 – VALOR DEL CONTRATO Y FORMA DE PAGO.***

AL HECHO CUARTO: Es cierto que la señora YUNEIDYS recibió pago de sus honorarios por valor de DOS MILLONES QUINCE MIL SETECIENTOS (2.015.700) pesos, correspondiente a la prestación de los servicios como docente perfil 1, contratados con la COOPERATIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&C, conforme al rubro entregado y aprobado por el INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR REGIONAL ATLÁNTICO, para cumplir con el objeto del CONTRATO DE APORTE 132 de 2022, y para cumplir con la ejecución del objeto contratado "***ejecutar el programa Centro de Desarrollo Infantil modalidad Institucional en el municipio de SOLEDAD - ATLÁNTICO, tal como se desprende del contrato de aporte No. 132-2022 suscrito con INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR REGIONAL ATLÁNTICO y la COOPERATIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&***C*".

AL HECHO QUINTO: No es cierto que entre la COOPERATIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&C y la señora YUNEIDYS, existía vínculo laboral, sino una relación de naturaleza civil y, por tanto, el servicio prestado como Docente perfil 1, en el CDI María José en la modalidad institucional, en el Municipio de Soledad, correspondió al cumplimiento de las obligaciones y al objeto contratado en el contrato de prestación de servicios, y de las que se desprendían del CONTRATO DE APORTE No. 132 – 2022, suscrito entre la COOPERATIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&C y el INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR REGIONAL ATLÁNTICO.

Tampoco es cierto que, se hubiese estipulado un horario como jornada laboral, sino el cumplimiento de las actividades que se debían desarrollar con los usuarios del CDI María José en la modalidad institucional, conforme a las ***CLAUSULAS CONTRACTUALES Y LINEAMIENTOS GENERALES DEL CONTRATO DE APORTE, PARA LA ATENCIÓN A LA PRIMERA INFANCIA, EN EL MARCO DE LOS NUMERALES 1.2.3, 4.2, 4.3 Y 4.4 DEL MANUAL DE CONTRATACIÓN DEL ICBF., y las CLAUSULAS CONTRACTUALES ESPECIFICAS DEL CONTRATO DE APORTE PARA LA ATENCIÓN A LA PRIMERA INFANCIA PARA LOS SERVICIOS DE CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL -CDI-, HOGARES INFANTILES -HI-, DESARROLLO INFANTIL EN MEDIO FAMILIAR -DIMF-, SERVICIO DE EDUCACIÓN INICIAL RURAL - EIR Y ATENCIÓN PROPIA E INTERCULTURAL.,*** que se desprendían del contrato de aporte 132 de 22 de abril de 2022.

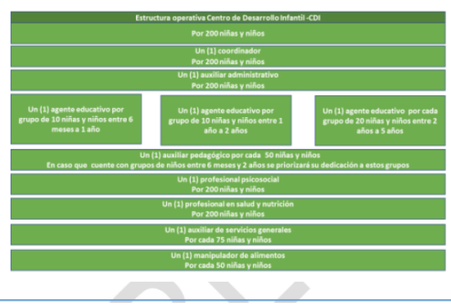
AL HECHO SEXTO: No es cierto que la labor de la señora Yuneidys estuviese a cargo y cumplía ordenes de la Coordinadora YULIETH BERDUGO, teniendo en cuenta que, la coordinadora se encargaba de Coordinar y monitorear las funciones del talento humano, promoviendo permanentemente la participación, innovación y motivación del equipo interdisciplinario.

Por lo que es necesario indicar, que la atención de las niñas y los niños debe estar a cargo de un equipo interdisciplinario compuesto por un coordinador, un auxiliar administrativo, agentes educativos, auxiliares pedagógicos, profesional psicosocial, profesional de salud y nutrición, personal manipulador de alimentos y auxiliar de servicios generales, de conformidad con las condiciones de calidad establecidas en los estándares para el talento humano en el MANUAL OPERATIVO MODALIDAD INSTITUCIONAL PARA LA ATENCIÓN A LA PRIMERA INFANCIA del INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR en la modalidad institucional, quienes desarrollan las actividades propias de sus contratos en la UDS (UNIDAD DE SERVICIO – CDI).

La coordinadora apoya el correcto funcionamiento del CDI, el cumplimiento del Desarrollo las acciones pedagógicas y de cuidado, intencionadas y centradas en los intereses de las niñas, los **niños** y sus familias con sus características particulares y culturales para promover su desarrollo integral, de orientar y verificar de forma permanente que se brinde correctamente la atención de los niños y niñas, recibir los informes junto con las evidencias de las actividades realizadas por el equipo interdisciplinario, estar atenta a la inasistencia de algún miembro del equipo interdisciplinario, para evitar la no prestación del servicio a los niños y niñas, conforme a los procedimientos definidos por el ICBF.

ESTRUCTURA OPERATIVA DEL ICBF

Figura 2. Estructura operativa CDI



AL HECHO SÉPTIMO: Que la COOPERATIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&C, no desconoció que la señora YUNEIDYS se encontraba en embrazo, nunca le terminó el contrato de prestación de servicios, este expiró el 15 de diciembre de 2022, y el ICBF no prorrogó el contrato de aporte No. 132 de 2022, por lo que la cooperativa no continuó con la operación de ese programa.

Esto se puede verificar con la certificación expedida el 23 de febrero de 2023, por el supervisor del CONTRATO DE APORTE No. 132 – 2022 celebrado entre el INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR REGIONAL ATLÁNTICO y la COOPERATIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&C.

AL HECHO OCTAVO: Que como se dijo en el punto anterior, la COOPERATIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&C, nunca le terminó el contrato de prestación de servicios, este expiró el 15 de diciembre de 2022, y el ICBF no prorrogó el contrato de aporte No. 132 de 2022, por lo que la cooperativa no continuó con la operación de ese programa.

AL HECHO NOVENO: No e cierto que la señora YUNEIDYS en septiembre de 2022, hubiese allegado historia clínica embarazo de alto riesgo. La COOPERATIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&C, al revisar en la historia clínica de la EPS PS Salud Total, que allegó la señora YUNEIDYS en el mes de septiembre de 2022, no observó, diagnostico de embarazo de ALTO RIESGO.

AL HECHO DÉCIMO: No es cierto que se le dio aviso a la señora YUNEIDYS que no continuaría realizando sus labores, sino que se comunicó al equipo interdisciplinar del CDI María José en la modalidad institucional, en el Municipio de Soledad, que el INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR REGIONAL ATLÁNTICO, no prorrogó el contrato de aporte No. 132 de 2022, suscrito con la COOPERATIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&C., y que por esa razón la COOPERATIVA no continuaría prestando el servicio de ese programa, y que debíamos continuar con la fase de cierre del CDI.

En este punto es preciso señalar, que para la prestación de servicios de CENTROS DE DESARROLLO INFANTIL "CDI" en la modalidad institucional, el INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR REGIONAL ATLÁNTICO, pública las ofertas en el SECOP II, con el fin de que las ENTIDADES ADMINISTRADORAS DE SERVICIOS, se presenten y puedan ser o no elegidos nuevamente para la prestación de los mismos servicios.

En la certificación expedida el 23 de febrero de 2023, por el supervisor del CONTRATO DE APORTE No. 132 – 2022 celebrado entre el INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR REGIONAL ATLÁNTICO y la COOPERATIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&C, se puede evidenciar la fecha de inicio del contrato, fecha de terminación y el estado actual del contrato de aporte No. 132 de 2022.

AL HECHO UNDÉCIMO: La terminación del contrato de servicios depende exclusivamente de lo que las partes hayan pactado, como la expiración del plazo acordado, incumplimiento de alguna de las partes, o por mutuo acuerdo.

Para el caso que nos ocupa, el contrato de la señora YUNEIDYS se terminó por la expiración del plazo pactado, y porque el INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR REGIONAL ATLÁNTICO, no prorrogó el contrato de aporte No. 132 de 2022, suscrito con la COOPERATIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&C.

AL HECHO DÉCIMO SEGUNDO: No es cierto que la COOPERATIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&C, continuó operando y llevando a cabo sus labores, teniendo en cuenta que al presentarnos en las ofertas publicadas por el INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR REGIONAL ATLÁNTICO, para la vigencia 20223, en la página del Secop II, no fuimos seleccionados para la prestación de ningún programa.

A la fecha la Cooperativa no se encuentra operando ni prestando ningún servicio con el INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR REGIONAL ATLÁNTICO, ni con otra entidad, tal y como se puede observar en el SECOP en la lista de los Procesos de Contratación más recientes y la información general de cada proceso.

AL HECHO DÉCIMO TERCERO: La COOPERATIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&C, no puede confirmar toda la información brindada por la accionante en este punto.

AL HECHO DÉCIMO CUARTO: Que con las historia clínica que aportó la accionante se evidencia su estado de embarazo.

AL HECHO DÉCIMO QUINTO: Que es cierto que durante el plazo de ejecución del contrato de prestación de servicios, la accionante cumplió con el pago de sus aportes a seguridad social, por lo que la cooperativa no quedo pendiente pago de honorarios por la prestación de sus servicios durante la vigencia del contrato.

No es cierto que la COOPERATIVA hubiese desvinculado a la señora YUNEIDYS, como ya se dijo anteriormente ella suscribió un contrato de prestación de servicios, suscrito el 4 de mayo de 2022, el cual expiró el 15 de diciembre de 2022, plazo que fue pactado por las partes en la clausula segunda.

Tampoco es cierto que la COOPERATIVA reportara novedad de retiro, como quiera la accionante se encontraba afiliada como independiente, y debía realizar el pago de sus aportes a salud y pensión, con los operadores autorizados para ello, por lo que es el contratista quien maneja su aplicativo con el operador que considere pertinente, y es el responsable de reportar sus novedades.

FALLO DE PRIMERA INSTANCIA.

JUZGADO SEGUNDO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MULTIPLES DE SOLEDAD , mediante providencia del 6 de marzo de 2023, resolvió la solicitud de amparo negando la misma por improcedente, en atención a que la actora cuenta con otros mecanismos para la protección de sus derechos.

DE LA IMPUGNACIÓN

Inconforme con la decisión del a quo, la parte accionante presentó impugnación asegurando que el fallo debe ser revocado, atendiendo lo siguiente:

Quien suscribe, **YUNEIDYS JUDITH CASTRO PEREZ** mayor de edad, identificada como aparece al pie de mi firma en mi condición de Accionante, atentamente y encontrándome dentro de la oportunidad legal para ello, me permito **IMPUGNAR** la sentencia de fecha siete (6) de marzo de 2023 proferida por su despacho, y notificada en la misma fecha, dentro de la acción de tutela de la referencia.

Ante el Despacho que conozca de la segunda instancia de este trámite, me permitiré sustentar la presente impugnación.

PROBLEMA JURÍDICO

De conformidad con lo preceptuado por el actor corresponde analizar si:

¿Es procedente la acción de tutela para conceder las pretensiones de la parte actora, en virtud de la finalización y no renovación del contrato de prestación de servicios, invocando la estabilidad laboral reforzada por razones de estado de embarazo?

¿Se dan los presupuestos jurídicos- fácticos para revocar el fallo impugnado?

FUNDAMENTO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL

El marco constitucional está conformado por el artículo 13, 29, 48, 49 y 86 de la Constitución Política, sus decretos reglamentarios 2591 de 1991, sentencias T-1090/07, T-786-10 T-643/14 , T-138/14, T-723/14, T-643/14, T- 245-15, T- 144- 2016, SU- 047-2017 y sentencia T- 151-2017 entre muchas otras.

CONSIDERACIONES

El Constituyente de 1991, se preocupó por constitucionalizar no sólo una completa declaración de derechos, sino por crear los mecanismos idóneos para su eficaz protección. La acción de tutela se estableció en la Constitución Política Colombiana, como un mecanismo residual, para aquellos casos de violación de Derechos Fundamentales en los cuales la persona afectada no tuviere ningún otro mecanismo para protegerlos.

A continuación, se exponen brevemente los derechos fundamentales cuya protección invoca el accionante.

EL DERECHO AL TRABAJO: La protección constitucional del trabajo, que involucra el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del trabajador o del servidor público, no está circunscrita exclusivamente al derecho a acceder a un empleo sino que, por el contrario, es más amplia e incluye, entre otras, la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada.

Desde el Preámbulo de la Constitución, se enuncia como uno de los objetivos de la expedición de la Constitución de 1991, el asegurar a las personas la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz. Es decir, el trabajo es un principio fundante del Estado Social de Derecho. Es por ello que desde las primeras decisiones de la Corte Constitucional se ha considerado que *"Cuando el Constituyente de 1991 decidió garantizar un orden político, económico y social justo e hizo del trabajo requisito indispensable del Estado, quiso significar con ello que la materia laboral, en sus diversas manifestaciones, no puede estar ausente en la construcción de la nueva legalidad".*[1]

Lo anterior implica entonces que dentro de la nueva concepción del Estado como Social de Derecho, debe entenderse la consagración constitucional del trabajo no sólo como factor básico de la organización social sino como principio axiológico de la Carta.

1 Corte Constitucional, Sentencia T-222 de 1992

El artículo 25 de la Constitución Política dispone 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.*"

EL DERECHO A LA SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL: Señalado en el Art. 49 de la Constitución Política. La salud es un derecho constitucional fundamental, no solamente, por guardar estrecha relación con los derechos a la vida, la integridad personal y la Dignidad humana, a partir de la sentencia T – 960 de 2008 la Corte Constitucional le dio ese carácter como derecho autónomo.

El reconocimiento de la salud como derecho fundamental se halla en consonancia con la evolución de su protección en el ámbito internacional.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA: Al respecto, la Honorable Corte Constitucional en sentencia T-320/16, señaló.

> *"El artículo 53 de la Constitución Política consagra el derecho a la estabilidad laboral como principio que rige todas las relaciones laborales y que se manifiesta en "la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como "justa" para proceder de tal manera o, que descrito cumplimiento a un procedimiento previo"*
>
> *Teniendo en cuenta el estado de debilidad manifiesta en que se pueden encontrar aquellos trabajadores discapacitados o con afecciones en su salud, y con el objeto de brindarles una protección especial que les garantice la permanencia en su trabajo, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado a partir del principio de estabilidad en el empleo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada; conforme al cual, el empleador sólo podrá desvincular al trabajador que presente disminución física o psíquica, cuando medie autorización del inspector del trabajado y por causa distinta a la de su padecimiento.*
>
> *De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: " (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz"*
>
> *Así mismo, el artículo 47 constitucional dispone que el Estado adoptará políticas de previsión, rehabilitación e integración social de todas las personas con discapacidades físicas, sensoriales y psíquicas. Estas personas recibirán la atención especializada que requieran para vivir en condiciones de vida digna. De igual forma, el artículo 54 Superior le impone el deber a los empleadores y al Estado de garantizarles a las personas con discapacidad el derecho a trabajar en condiciones que se ajusten a sus condiciones de salud.*
>
> *En concordancia con la anterior, el legislador a través del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, "Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones", dispuso que:*
>
> *"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 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."

De esa manera se creó una protección especial para las personas que por cuestiones de salud se ven incapacitadas para cumplir con su trabajo en las condiciones que podrían hacerlo de no padecer los quebrantos a su integridad. Con ello se garantiza la protección de actos discriminatorios en su contra.

La Corte Constitucional, mediante Sentencia C-531 de 2000 declaró la exequibilidad del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el entendido que, en virtud de los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad, así como de especial protección constitucional en favor de personas con habilidades diversas, carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona en razón a su discapacidad, sin que exista autorización previa de la oficina del trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.

De esta manera, la jurisprudencia constitucional ha aplicado la "presunción de desvinculación laboral discriminatoria" cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo. Ello en razón a que se hace necesario presumir que la terminación del contrato se fundó en la enfermedad del empleado, en la medida que es una carga desproporcionada para quien se encuentra en situación de vulnerabilidad.

De conformidad con lo anterior, y en razón al estado de vulnerabilidad en que se encuentra un trabajador con alguna discapacidad física, sensorial o psíquica esta Corporación ha invertido la carga de la prueba de manera que sea el empleador quien deba demostrar que la terminación unilateral del contrato, tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador.

En efecto, la Corte Constitucional ha entendido que esa protección especial debe ser considerada como una estabilidad laboral reforzada que conlleva a la reubicación del trabajador afectado en una posición laboral en la que puede potencializar su capacidad productiva, sin que su enfermedad o discapacidad sirvan de obstáculo para realizarse profesionalmente. Con ello se logra balancear los intereses del empleador al maximizar la productividad de sus empleados, mientras que el trabajador logra conservar su trabajo, garantizándole su vida en condiciones dignas y su mínimo vital.

Con todo, esta Corporación ha indicado que cuando se trata de personas que se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta y que son discriminadas por su condición médica, la estabilidad laboral reforzada se convierte en el mecanismo idóneo para garantizar el derecho fundamental a la igualdad.

De acuerdo con lo anterior, la Corte ha indicado que la estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado.

Así lo sostuvo la Sala Octava de Revisión de Tutelas, cuando en la Sentencia T-394 de 2014 precisó que las consecuencias de despedir a una persona en situación de discapacidad y sin autorización del Ministerio del Trabajo son:

"(i) que el despido sea absolutamente ineficaz;

(ii) que en el evento de haberse presentado éste, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado y,
(iii) que sin perjuicio de lo dispuesto, el empleador desconocedor del deber de solidaridad que le asiste con la población laboral discapacitada, pagará la suma correspondiente a 180 días de salario, a título de indemnización, sin que ello signifique la validación del despido".

Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente.

Adicionalmente, la jurisprudencia constitucional ha establecido que existe una presunción de violación a los derechos fundamentales al trabajo y a la igualdad, cuando el empleador termina el contrato de un trabajador que ha sufrido una afectación a su estado de salud, sin que mediara la autorización del Ministerio del Trabajo.

Para esta Sala, el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene lugar cuando, el trabajador es sometido a una variación intempestiva de su salud, o su situación económica y social. En atención a ello, si el empleador tiene la intención de despedir a una persona en estado de discapacidad, debe solicitar permiso al Ministerio del Trabajo.

Este procedimiento tiene fundamento en la aplicación de los principios del Estado Social de Derecho, la igualdad material y la solidaridad social, presupuestos supralegales que establecen la obligación constitucional de adoptar medidas en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta por parte del Estado.

La Corte Constitucional ha fijado las reglas jurisprudenciales aplicables a los casos en que se discute la estabilidad laboral reforzada de personas discapacitadas, bajo tratamiento médico, o en situación de debilidad manifiesta y fueron compendiadas en la sentencia T-899 de 2014. En la mencionada providencia se indicó que:

"una persona en situación de debilidad manifiesta por deterioro en su estado de salud, será titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando (i) se encuentre demostrado que padece de serios problemas de salud; (ii) cuando no haya una causal objetiva de desvinculación; (iii) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral; y (iv) el despido se haya hecho sin la autorización previa del inspector de trabajo."

Finalmente, la jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, motivo por el cual, el vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta.

En este sentido, si el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional, en los contratos a término fijo también es imperativo que el empleador acuda ante la oficina del Trabajo con el fin de obtener la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo pactado."

CASO CONCRETO

El caso *sub-examine,* se contrae a verificar la existencia de una vulneración de el derecho fundamental a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, invocados por la señora YUNEIDIS JUDITH CASTRO PEREZ, en contra de COOPERATIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&C, con ocasión de la finalización del contrato de prestación de servicios que había suscrito con la accionada, encontrándose en estado de embarazo.

Asegura la actora que el 4 de mayo de 2022 suscribió contrato por prestación de servicios con la accionada en el cargo: Docente perfil 1 del CDI María José en la modalidad institucional, en el Municipio de Soledad. Dicho contrato fue pactado hasta el 15 de diciembre de 2022. Sin embargo, en el mes de agosto de 2022 se enteró de su estado de embarazo, notificándolo de forma verbal a su empleador. Que el 15 de diciembre de 2022 le dan aviso que no continuará realizando las labores, porque los CDI, cambian de operador. Que la finalización del contrato se hizo sin previa autorización del Inspector de Trabajo.

Por lo anterior, solicita se declare que entre ella y la accionada existió un contrato realidad, que se ordene su reintegro, el pago de salarios y prestaciones dejados de percibir, que garantice la licencia de maternidad, vacaciones y demás derechos laborales, sanción del artículo 239 de CST y a una vez reintegrado abstenerse de realizar actos de acoso.

La sociedad accionada en su informe asegura no haber vulnerado los derechos de la actora ya que no existió vinculo laboral sino un contrato por prestación de servicios, el cual era derivado del el CONTRATO DE APORTE No. 132 – 2022, celebrado entre el INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR REGIONAL ATLÁNTICO y la COOPERATIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&C. Y el INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR REGIONAL ATLÁNTICO, no prorrogó el CONTRATO DE APORTE No. 132 – 2022, por lo que la COOPERATIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&C, no continuó con la operatividad de ese programa.
Adicionalmente que no se configuran los elementos propios del contrato de trabajo ya que lo que se desarrolló fue el objeto contractual convenido y lo que existió fue un vinculo civil. Y finalmente que si bien no desconocían el estado de embarazo de la actora, no existió una terminación de contrato sino que el mismo expiró en fecha pactada desde su inicio.

No es cierto que se le dio aviso a la señora YUNEIDYS que no continuaría realizando sus labores, sino que se comunicó al equipo interdisciplinar del CDI María José en la modalidad institucional, en el Municipio de Soledad, que el INSTITUTO COLOMBIANO DE BIENESTAR FAMILIAR REGIONAL ATLÁNTICO, no prorrogó el contrato de aporte No. 132 de 2022, suscrito con la COOPERATIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&C., y que por esa razón la COOPERATIVA no continuaría prestando el servicio de ese programa, y que debíamos continuar con la fase de cierre del CDI.

Esta agencia judicial considera que no se encuentra acreditado dentro del plenario la relación de causalidad entre el evidente estado de embarazo alegado por la actora y la finalización del contrato por prestación de servicios, ya que como lo afirma en el escrito de tutela el mismo al momento de ser suscrito, pactó su fecha de finalización.

Estudiados los hechos y analizadas las pruebas allegadas al trámite de la acción constitucional, así como la los hechos narrados por la actora, concluye esta agencia judicial la improcedencia de conceder la presente acción de tutela, al no acreditarse la vulneración de los derechos fundamentales de la accionante por parte de la accionada. Sumado a que la señora YUNEIDIS JUDITH CASTRO PEREZ puede solicitar el amparo de su derecho fundamental a través de la jurisdicción ordinaria laboral, donde podrá darse un debate probatorio mas amplio y determinar si le asiste el derecho a la declaratoria del contrato realidad que asegura existió.

Por lo que por la vía constitucional no podrá condenarse a la accionada a ser acreedora de las consecuencias que derivan de las terminaciones sin justa causa, conforme la jurisprudencia, en el deber de reintegro, pago retroactivo de salarios y prestación, e indemnización solicitadas por el accionante, ni a las sanciones previstas por despido discriminatorio. Adicionalmente, se evidencia que la situación fáctica puesta de presente en esta acción, es diferente a la valorada por le Corte Constitucional en Sentencia T329 de2022, por lo que no hay lugar a aplicar el precedente judicial.

Con este panorama de fondo, esta agencia judicial concluye que fueron acertados los argumentos adoptados por el A quo y por ello, se procederá a confirmar el fallo proferido en primera instancia el 6 de marzo de 2023 por el JUZGADO SEGUNDO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MULTIPLES DE SOELDAD dentro de la acción de tutela impetrada por la señora YUNEIDIS JUDITH CASTRO PEREZ contra la COOPERTAIVA

MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&C

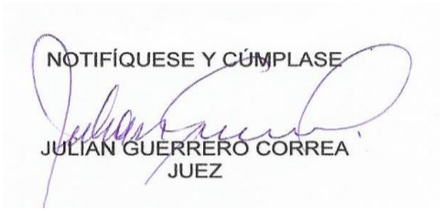
EN MÉRITO DE LO EXPUESTO, EL JUZGADO SEGUNDO CIVIL CIRCUITO DE SOLEDAD, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR en todas sus partes el fallo de primera instancia proferido el 6 de marzo de 2023 por el JUZGADO SEGUNDO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MULTIPLES DE SOLEDAD dentro de la acción de tutela impetrada por la señora YUNEIDIS JUDITH CASTRO PEREZ, en contra de COOPERATIVA MULTISERVICIOS DE COLOMBIA C&C, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: Notificar ésta providencia a las partes, así como al señor Defensor del Pueblo de la Ciudad y al juez a quo, por el medio más expedito y eficaz.

TERCERO: Remítase el expediente a la Honorable corte constitucional para su eventual revisión, según lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1.991.



NOTA: SE FIRMA EN FORMATO PDF EN RAZÓN A LOS INCONVENIENTES QUE PRESENTA LA PAGINA DE FIRMA DIGITAL