

ACCIÓN DE TUTELA
RDO. 1ª Instancia: 2020-0187-00
RDO. 2ª Instancia: 2020-00187-01
ACCIÓNANTE: MANUEL ESTEBAN MERIÑO AMARIS
ACCIONADO: PETROTECH DE COLOMBIA SAS

REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO
Barrancabermeja, veintiuno -21- de julio del dos mil veinte (2020).

OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede el Juzgado a resolver la impugnación interpuesta por el accionante **MANUEL ESTEBAN MERIÑO AMARIS**, contra el fallo de tutela del 10 de junio del 2020, proferido por el JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, dentro de la acción de tutela interpuesta contra **PETROTECH DE COLOMBIA S.A.S.**, tramite al que se vinculó de oficio a la ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD -ADRES-, MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA, ECOPEPETROL SA, CLINICA SAN JOSE SAS, GUSTAVO CONTRERAS GARCIA, FUNDACION FUNDECO IPS, FAMISANAR EPS, CAFAM, COLSUBSIDIO.

ANTECEDENTES

MANUEL ESTEBAN MERIÑO AMARIS, impetra la protección de sus derechos fundamentales a la vida, dignidad humana, salud, seguridad social, mínimo vital, trabajo, estabilidad laboral reforzada, y debido proceso. Solicita se ordene a la accionada el reintegro a su actividad laboral en un cargo igual o de superior condiciones sin que represente un menoscabo a sus derechos como trabajador, además se disponga el pago de los salarios y prestaciones dejadas de percibir, así como los aportes a la seguridad social que corresponden a salud y pensión.

Como hechos sustentatorios del petitum refiere que suscribió contrato de trabajo con la accionada para desempeñar labores como cuñero desde el día 24 de enero del 2018 cuyo lugar de prestación del servicio sería la Cira Infantas dentro del contrato No. CLCI 0548 contrato marco de servicios de reacondicionamiento, mantenimiento, completamiento y abandono de pozos en el campo la Cira Infantas en el departamento de Santander.

Que en vigencia de la relación laboral su compañera permanente señora Cindy Ibañez Machado le fue diagnosticado estado de gravidez el 28 de abril del 2020, según examen practicado en la IPS CLINICA SAN JOSE de Barrancabermeja, señora que afirma hace parte de su núcleo familiar como compañera permanente, ejerciendo labores de ama de casa, con más de 15 años de convivencia refiriendo que su núcleo familiar está conformado además por dos hijas, una menor de 14 años quien se encuentra en estado de discapacidad permanente, y otra de 8 años de edad.

Dice que el sostenimiento de su núcleo familiar depende estrictamente de lo que provee como jefe del hogar, puesto que su compañera se dedica al cuidado de su hija discapacitada y a los oficios domésticos, además de su actual estado de embarazo que le impide trabajar, quien se encuentra cobijada a los servicios de salud como beneficiaria.

Narra que el 31 de marzo del 2020, fue notificado por parte de la accionada de la terminación de la relación laboral, decisión que dice ha puesto en riesgo sus derechos fundamentales, pues se encuentra sin una fuente de ingreso que le permita sufragar los gastos de alimentación y demás servicios para el sostenimiento de su familia, siendo más gravoso el hecho de colocar en riesgo la garantía del servicio de salud.

Afirma que según la ecografía practicada el viernes 22 de mayo del 2020 su compañera cuenta con 12 semanas y un día de embarazo, lo que le permite inferir que su estado de gravidez se gestó en el mes de febrero del 2020 y que al término de la relación laboral era merecedora de la protección constitucional en virtud de la dependencia económica como beneficiaria del servicio de salud.

TRAMITE

Por medio de auto de fecha 27 de mayo del 2020, el Juzgado Primero Civil Municipal de Barrancabermeja, admitió la presente acción de tutela y ordeno vincular a la ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD –ADRES-, MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA, ECOPETROL SA, CLINICA SAN JOSE SAS, GUSTAVO CONTRERAS GARCIA, FUNDACION FUNDECO IPS, FAMISANAR EPS, CAFAM, COLSUBSIDIO.

RESPUESTA DEL ACCIONADO Y VINCULADOS

LA CLINICA SAN JOSE SAS, CAFAM, ADRES, GUSTAVO CONTRERAS GARCIA, PETROTECH DE COLOMBIA S.A.S., y OFICINA ESPECIAL DEL TRABAJO DE BARRANCABERMEJA, contestaron la acción constitucional dentro del término de Ley.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Cumplido el trámite legal, en sentencia del 10 de junio del 2020, el JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, resolvió Declarar improcedente la acción de tutela promovida por el señor MANUEL ESTEBAN MERIÑO AMARIS en contra de PETROTECH DE COLOMBIA S.A.S.

Dice el juez *a quo* que es importante precisar que la compañera permanente del accionante, según su mismo decir, tuvo conocimiento de su estado de gestación el día 28 de abril de 2020, y la terminación de la relación laboral se dio en fecha 31 de marzo de 2020, de lo cual se colige que para ese momento ni siquiera el accionante tenía conocimiento del estado de gestación de su pareja, no se evidencia tampoco una situación de riesgo o de peligro de la gestante, pues no se observa que se encuentre en un estado delicado de salud y mucho menos existe prueba o manifestación, en el sentido de que la compañera permanente del accionante tenga suspendidos los servicios de salud. Por ello, resulta conveniente recordar que es el Juez natural el llamado a establecer la existencia de las circunstancias alegadas por el accionante, sùmese a lo anterior que el breve término de diez días para fallar la acción de tutela, revela la falta de idoneidad de este medio de defensa judicial para ventilar un conflicto de ésta naturaleza contractual-laboral.

IMPUGNACIÓN

MANUEL ESTEBAN MERIÑO AMARIS, impugno el fallo de tutela argumentado que en este asunto la decisión unilateral se tomo por parte de la accionada PETROTECH DE COLOMBIA S.A.S., sin una justa causa laboral, siendo necesario que el juez de tutela sea el llamado para vigilar y garantizar la protección del trabajador, pues en este caso se reviste de varios aspectos como lo es el estado de estabilidad laboral reforzada, por el embarazo de su compañera, aunado al hecho de la desafiliación al SGSSS, en un momento de crisis sanitaria. Arguye también que no se garantiza el acceso a la justicia ordinaria laboral de manera inmediata pues esta puede pasar meses o años sin que se resuelva la controversia en perjuicio de sus derechos como trabajador y padre de familia, advirtiendo que es el juez de tutela el llamado a conocer el tema pues la situación anómala como es la emergencia sanitaria decretada por el Covid-19, es una situación en la cual se carece de circunstancias a la mano que puedan garantizar la protección a los derechos, siendo el acceso a través de la acción de tutela el mecanismo idóneo para tener y obtener el amparo constitucional de sus derechos fundamentales.

CONSIDERACIONES:

1. La acción de tutela se consagró en la Constitución Política de Colombia en su artículo 86, para que toda persona pueda reclamar, ante los Jueces, en todo momento y lugar, la

protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales como quiera que estos resulten amenazados o quebrantados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de particulares por excepción, no obstante limitando su generalidad a que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

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, y de la accionada empresa empleadora del actor.

2.1 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.

3.- 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, bajo los argumentos de que su empleador decidió dar por terminado su contrato de trabajo de manera unilateral y sin que mediara para ello una justa causa, situación que vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada que lo arroja, en la medida en que su compañera permanente se encontraba en estado de embarazo para la época de dicho acto.

4.- Orbita sobre la que es necesario traer a colación lo expuesto por la Honorable Corte Constitucional en la sentencia Su 075 de 2018 y que en relación a los contratos de trabajo por obra o labor contratada dice:

“(i) Cuando el empleador conoce del estado de gestación de la trabajadora, pueden presentarse dos situaciones:

a. Que la desvinculación ocurra antes del vencimiento de la terminación de la obra o labor contratada sin la previa calificación de una justa causa por el inspector del trabajo: En este caso se debe aplicar la protección derivada del fuero de maternidad y lactancia consistente en la ineficacia del despido y el consecuente reintegro, junto con el pago de las erogaciones dejadas de percibir. Se trata de la protección establecida legalmente en el artículo 239 del CST y obedece al supuesto de protección contra la discriminación.

b. Que la desvinculación tenga lugar al vencimiento del contrato y se alegue como una justa causa la terminación de la obra o labor contratada: En este caso el empleador debe acudir antes de la terminación de la obra ante el inspector del trabajo para que determine si subsisten las causas objetivas que dieron origen a la relación laboral. Si el empleador acude ante el inspector del trabajo y este determina que subsisten las causas del contrato, deberá extenderlo por lo menos durante el periodo del embarazo y las 18 semanas posteriores. No obstante, si dicho funcionario establece que no subsisten las causas que originaron el vínculo, se podrá dar por terminado el contrato y deberán pagarse las cotizaciones que garanticen el pago de la licencia de maternidad.

Si el empleador no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela. Adicionalmente, para evitar que se desconozca la regla de acudir al inspector de trabajo, si no se cumple este requisito el empleador puede ser sancionado con el pago de los 60 días de salario previsto en el artículo 239 del C.S.T.

(ii) Cuando existe **duda** acerca de si el empleador conoce el estado de gestación de la trabajadora, opera la presunción de despido por razón del embarazo consagrada en el numeral 2 del artículo 239 del CST³³³. No obstante, en todo caso se debe garantizar adecuadamente el derecho de defensa del empleador, pues no hay lugar a responsabilidad objetiva.

(ii) Cuando el empleador **no conoce** el estado de gestación de la trabajadora, con independencia de que se haya aducido una justa causa, **no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada.**

Por consiguiente, no se podrá ordenar al empleador que sufrague las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social durante el periodo de gestación, ni que reintegre a la trabajadora desvinculada ni que pague la licencia de maternidad. Sin perjuicio de lo anterior, con el monto correspondiente a su liquidación, la trabajadora podrá realizar las cotizaciones respectivas, de manera independiente, hasta obtener su derecho a la licencia de maternidad. Así mismo, podrá contar con la protección derivada del subsidio alimentario que otorga el ICBF a las mujeres gestantes y lactantes y afiliarse al Régimen Subsidiado en salud.

Así, para la eventual discusión sobre la configuración de la justa causa, se debe acudir ante el juez ordinario laboral."

Así las cosas podemos concluir que si bien una causal objetiva que puede originar la terminación del contrato de trabajo de obra o labor contratada, es precisamente la culminación de la obra o labor para la que fue empleado, empero debe tenerse en cuenta que cuando el trabajador se encuentra amparado por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, esta posibilidad o causal de culminación pierde eficacia, y es un deber del empleador garantizar al trabajador la estabilidad en el empleo, y asegurar las condiciones que permitan que este pueda ejercer su labor, puesto que con ella, en palabras de la Honorable Corte Constitucional, se busca proteger en casos como este, "otros bienes jurídicos preponderantes en el orden constitucional, como la vida, la unidad familiar, y el interés superior del menor"¹.

¹ Ver sentencia C 005 de 2017 numeral 6°.

5.- Empero para el Despacho, se tiene que de la fundamentación fáctica, y del material probatorio arrojado al plenario, es acertada la decisión asumida en el fallo de primer grado, puesto que en efecto la jurisprudencia de la Corte Constitucional, advierte que “...Si el empleador no acude ante el inspector del trabajo, el juez de tutela debe ordenar el reconocimiento de las cotizaciones durante el periodo de gestación y la renovación sólo sería procedente si se demuestra que las causas del contrato laboral no desaparecen, valoración que puede efectuarse en sede de tutela.” (subrayado por el Despacho), sin que en el expediente se acredite con la fuerza suficiente que el caso requiere, que la obra o labor para la que fue contratado el accionante a la fecha en que finiquito su contrato aun persistía.

Razón por la ciertamente el accionante no es merecedor del amparo que implorado, dado que sumado a lo anterior, para la época de la culminación de la relación laboral, ni si quiera el mismo actor conocía del estado de gravidez de su compañera permanente, con lo cual menos podía conocer de ello su patrono, y además se itera en este asunto, es huérfano de toda prueba el hecho de que la obra o labor contratada a la que se vinculó al actor, estuviese vigente para el momento de la terminación de su relación laboral.

Sin más consideraciones, 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 Primero Civil Municipal de Barrancabermeja, de fecha diez -10- de junio del 2020, dentro de la acción de tutela interpuesta accionante **MANUEL ESTEBAN MERIÑO AMARIS** contra **PETROTECH DE COLOMBIA S.A.S.**, tramite al que se vinculó de oficio a la ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD -ADRES-, MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA, ECOPETROL SA, CLINICA SAN JOSE SAS, GUSTAVO CONTRERAS GARCIA, FUNDACION FUNDECO IPS, FAMISANAR EPS, CAFAM, COLSUBSIDIO, por lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE por Secretaría a las partes por el medio más expedito.

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

NOTIFÍQUESE,



CESAR TULLIO MARTINEZ CENTENO
JUEZ