



JUZGADO CIVIL MUNICIPAL DE FACATATIVÁ

Acción de Tutela: 2526920410032019-00823-00

Accionante : Ana Benilda García Chebur

Accionadas: Distribuciones APH Ltda

Facatativá, Cundinamarca, doce (12) de noviembre de dos mil diecinueve (2019).

Cuestión

Procede el Despacho a proferir el fallo que jurídicamente corresponda, dentro de la presente acción constitucional.

Accionante

La solicitud de tutela fue presentada por Ana Benilda García Chebur, identificada con la cédula de ciudadanía número 1022354169 de Bogotá, con domicilio en este municipio.

En la demanda, afirmó bajo la gravedad del juramento no haber interpuesto otra acción de igual estirpe en razón de los mismos hechos.

Accionadas

La acción se dirigió en contra de la sociedad Distribuciones APH Ltda con NIT 800118129-1, representada legalmente por Luis Alfredo Martínez Sarmiento y domicilio en Facatativá, Cundinamarca.

Solicitud de Tutela

Pretende la accionante que: "...se tutelen mis derechos fundamentales invocados como violados y/o vulnerados, a la salud en conexidad con el derecho fundamental a la vida en condiciones dignas mías y la de mi hijo/a por nacer, a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social, al mínimo vital y al trabajo, ordenando a la DISTRIBUIDORA APH LTDA en cabeza de su representante legal LUIS ALFREDO MARTINEZ, a que me reintegre cje manera inmediata a un puesto de trabajo en el cual se me garantice protección al fuero de estabilidad laboral reforzada, toda vez que se vulneran los derechos anteriormente mencionados y se ordene lo demás a lo que tenga derecho en caso de ser procedente el reintegro..."

Lo anterior con fundamento en los siguientes hechos: "PRIMERO: en la actualidad tengo 31 años de edad, realice proceso de contratación en la empresa DISTRIBUCIONES APH LTDA, identificada con NIT. 800.117.129-1, la cual, a través de un contrato verbal a término indefinido, me contrató para ejercer el cargo de conductor/Representante de Ventas desde el día 21 de septiembre del año en curso y hasta cuando le notifique mi estado de

gestación. SEGUNDO: que durante los pocos días que desempeñé mi trabajo, lo realicé dando toda mi capacidad a fin de cumplir a cabalidad mis labores encomendadas, no fui sujeta de ningún llamado de atención ni memorando. TERCERO: que, el día 04 de octubre de 2019, mientras desempeñaba mis funciones, sentí un dolor bajito por lo cual me dirigí a la clínica MEDIFACA, donde me realizaron varios exámenes y como diagnóstico se determinó EMBARAZO CONFIRMADO y DOLOR PELVICO Y PERINEAL saliendo de la clínica a las 07:00 pm, aproximadamente. CUARTO: el día 05 de octubre de 2019, acudí a mi trabajo y decidida a comentarle a mi empleador LUIS ALFREDO MARTINEZ de mi condición de embarazo, no obstante, lo notaba muy estresado y me dio miedo decirle ese día de mi estado de gestación, por lo que fue hasta el día 07 de octubre del presente año, que decidí decirle y aportarle la documentación que acreditaba mi estado de embarazo. QUINTO: Que, su reacción ante la información que yo le daba en ese momento fue; "decirme que ya no requería más de mis servicios y que hasta ese día trabajaba con él es decir de manera unilateral decidió darme por terminado mi contrato de trabajo desconociendo mi condición de gestante. SEXTO: Que, el día 14 de octubre del presente año, radiqué un derecho de petición ante el Representante Legal de la distribuidora APH LTDA (SUPER RICAS) LUIS ALFREDO MARTINEZ, en la cual solicita se me informara de las causales de mi despido aun teniendo conocimiento de mi estado de embarazo, sin que a la fecha me haya emitido contestación alguna. SEPTIMO: que, es mi segundo hijo, y con el despido injustificado por parte de mi empleador, se pone en riesgo mi proceso gestante, pues me encuentro desafiada de la seguridad social, de igual manera yo soy quien responde por los gastos de mi hogar y el no recibir el salario, me causa un perjuicio irremediable, pues he tenido que acudir a préstamos para cubrir los gastos básicos."

Competencia

Es competente este Juzgado de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991 que fija el factor territorial, dado que los efectos de los hechos que motivan la presentación de la demanda ocurren dentro de nuestra jurisdicción, obsérvese que tanto demandante como demandado tienen su domicilio en Facatativá.

Ahora bien, acorde con lo dispuesto en el artículo 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015 modificado por el artículo 1 del Decreto 1983 de 2017, norma que replica lo previsto en el Decreto 1382 de 2000 y que debe aplicarse al momento del reparto, la solicitud fue correctamente asignada pues al adelantarse contra una entidad de carácter particular, el conocimiento debe recaer en un juzgado de categoría municipal.

Actuación procesal

Este Juzgado asumió el conocimiento de la acción instaurada y, dando aplicación a lo preceptuado en el artículo 19 del Decreto 2591 de 1991, solicitó el informe del caso a la accionada.



Contestación de la demanda

Luis Alfredo Martínez, representante legal de Distribuciones APH Ltda., frente a los hechos de la demanda, precisó: "Al hecho primero... No es cierto. Estaba en valoración para ser contratada, razón por la cual no tenía contrato escrito como el resto de los trabajadores de la empresa, además, la señora ANA BENILDA GARCIA CHABUR no se practicó los exámenes de ingreso médicos que son obligatorios, para establecer las condiciones generales de salud en que se está recibiendo a la trabajadora. Con los resultados de estos exámenes la empresa tomará decisiones tendientes a: 1. Tomar medidas de salud ocupacional, que no es otra cosa diferente a poner al trabajador en un sitio de trabajo que no le acentúe más su condición de salud. 2. Determinar que no es apta para el cargo. Además, la señora ANA BENILDA GARCIA CHABUR nunca allegó resultado de los exámenes que si se practicó tal cual lo narra en su relato. El termino por el cual trabajo en la compañía fue de pocos días, se advirtió verbalmente a la señora que debía completar la documentación requerida, y ella siempre expreso excusas para no cumplir con los requerimientos establecidos, es necesario aclarar que la señora ANA BENILDA GARCIA CHABUR tenía 4 semanas de embarazo para cuando aplico para este puesto, como se determinó mucho después cuando realizó una visita a la empresa en compañía de agentes de la policía para solicitar copias de los aportes los cuales se le entregaron. El trabajo para el cual aplico, que quede claro desde ya, es muy pesado, consiste en visitar de 35 a 50 clientes en la ruta, el vehículo tipo furgón del cual el trabajador debe: cargar el producto, votarse del vehículo y treparse desde la puerta trasera (ya que este tipo de vehículos no tienen escalera alguna), Es necesario resaltar que los promedios de rendimiento de la señora ANA BENILDA GARCIA CHABUR eran pésimos, día por día lo que dejaba de visitar era significativo, situación que esta soportado por el sistema. Al hecho segundo... No es cierto, su estado de salud se encontraba visiblemente afectado, se le advirtió que estaba en periodo de prueba por parte de ALEXANDÉR RODRIGUEZ y que no estaba cumpliendo con la visitas de su ruta un trabajo demandante de lunes a sábado que consiste en visitar 50 clientes por lo cual los requerimientos físicos, la estaban afectando (largas horas a exposición de la carretera, subir y bajar del vehículo, buena disposición para los clientes, actividad agotadora ya que debía cargar el producto y eran demasiado para una mujer que no gozaba de buena salud) el cargo en mención es exigente pues requiere conducción y ser representante de ventas y no vea el mismo desempeño que el resto de personal, situación ampliamente soportada por el sistema que da cuenta que día a día eran más los clientes que dejaba de visitar y esto es malo para la empresa. Al hecho tercero... No me consta. El estado de salud de la señora ANA BENILDA GARCIA CHABUR estaba siendo monitoreado, pues se había advertido con anterioridad que este trabajo es exigente y sometido al cumplimiento ele metas, el personal se ve sometido al cumplimiento de resultados y si no llevan a feliz término sus encargos son despedidos, el mes inmediatamente anterior a los hechos narrados por la señora fueron despedidos 3 personas por el simple hecho de no cumplir sus metas, al igual que ella, por eso siempre se prueba al personal, que apareciera enferma solo perjudicaría el rendimiento de la empresa y el suyo propio por lo cual se había hablado de su despido como está establecido incluso por la accionante cuando afirma: "que estaba decidida a contarle a mi empleador mi condición de embarazo" pero se debe ser claro en esto, no paso documento alguno antes, durante o después. Su estado de

embarazo lo omitió porque sabía no sería seleccionada, el trabajo es exigente y no existe otro cargo que pueda desempeñar una mujer embarazada, en su escrito la señora establece el día 05 de octubre de 2019 como el día en que sufrió un grave dolor pélvico perineal, el cual estamos seguros sucedió por estar irresponsablemente sometida a este tipo de trabajo que es demasiado para ella en su estado de embarazo, aquí es necesario relatar al despacho que ella habla de un embarazo de alto riesgo y de la pérdida de un embarazo sufrido en algún momento de su pasado. Al hecho cuarto... No es cierto, la señora ANA BENILDA GARCIA comunico que no podía realizar el trabajo y en consecuencia fue despedida, no hay prueba alguna que ella hubiere dado a conocer formalmente su estado de embarazo... Al hecho quinto... No es cierto no fue despedida por dar a conocer el estado de embarazo, fue despedida porque no puede ejercer dicho trabajo, ni cumplir con las metas establecidas, en su momento ante el desconocimiento de su estado de embarazo, la preocupación estaba centrada en cumplimiento de las exigentes metas comerciales, y fue despedida como tantos trabajadores que no cumplen con las expectativas, porque esto es un negocio, no se puede tener un trabajador que no cumple con la totalidad de sus visitas y que además está incapacitado lo que en su momento se creyó era debilidad física y no un embarazo, de lo contrario se habría solicitado el permiso requerido para despedirla. Al hecho sexto... Es parcialmente cierto, radico escrito que se le dio respuesta verbalmente, se le dijo que era el deficiente rendimiento en el trabajo en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores análogas y se agregó el haber sufrido engaño por parte del trabajador, las causales ya las conocía la señora ANA BENILDA GARCIA CHABUR y es completamente falso que conociera su estado de embarazo con 4 semanas no es notorio. Al hecho séptimo... No es cierto el despido no es injustificado y no se le pidió permiso al inspector de trabajo porque se desconocía su estado de embarazo, así mismo es necesario dejar claro que solo llevaba trabajando pocos días o cual no cambiaba su estado socio económico, además por el tiempo que estuvo en esta empresa se afilió al sistema de salud y con posterioridad a su despido justificado tiene un tiempo que le cubre cualquier necesidad en salud..."

Y frente a las pretensiones, adujo: "1. Que se desestimen las peticiones de la accionante ANA BENILDA GARCIA CHABUR. La Corte Constitucional manifestó en relación con el reconocimiento de derechos laborales las jurisdicciones contencioso administrativa y ordinaria cuentan con acciones y recursos idóneos a los que puede acudir el ciudadano cuando sus derechos se vean comprometidos como consecuencia de una controversia derivada de la relación entre empleador y trabajador. 2. Que se desestimen las peticiones de la accionante ANA BENILDA GARCIA CHABUR, relacionadas con la petición de Estabilidad laboral reforzada de mujeres embarazadas en el presente caso el empleador no tuvo conocimiento del estado de gravidez al momento de la desvinculación. Inexistencia de la obligación del empleador de sufragar las cotizaciones requeridas para el reconocimiento de la licencia de maternidad. 3. Que no se reintegre al puesto de trabajo a la señora ANA BENILDA GARCIA CHABUR. Porque peligraría su salud y la vida del nasciturus."



Consideraciones del Despacho

El artículo 86 de nuestra Constitución Política consagra la acción de tutela, cuya razón de ser no es otra que la de conceder a toda persona un procedimiento preferente y sumario para reclamar ante los jueces de la república, la protección inmediata de sus derechos fundamentales, cuando considere que han sido violados o se encuentren amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de un particular en los casos expresamente previstos en el ordenamiento; precepto constitucional desarrollado por el Decreto 2591 de 1991 -el cual a su vez se encuentra reglamentado por los Decretos 306 de 1992-, 1069 de 2015 y 1983 de 2017.

Ubicados dentro del marco conceptual y jurídico de esta acción constitucional, se debe examinar en un comienzo si en la situación fáctica reseñada por la accionante, procede de manera formal el amparo que invoca en su favor.

Para dilucidar tal situación, se cuenta con lo manifestado en la solicitud de tutela, lo informado por la representación de la accionada y las documentales arrimadas al expediente por los extremos en conflicto, probanzas que permiten establecer desde ya, la imposibilidad de acceder al amparo deprecado, en razón a que no se acreditó que el empleador conocía el estado de gestación de la trabajadora; por tanto, de conformidad con lo establecido en la Sentencia de Unificación 075 de 2018 del máximo tribunal de cierre constitucional, con ponencia de la H. Magistrada Gloria Stella Ortiz Delgado, no hay lugar a la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada.

Es verdad que las declaraciones de la accionante en su solicitud, permiten entrever la posibilidad que ésta le hubiera informado a su empleador acerca de su estado de embarazo en forma concomitante o quizá previa (segundos antes) a la notificación de la terminación de la relación; sin embargo, no se acredita en debida forma tal circunstancia, razón por la cual al no haberse probado en debida manera tal supuesto de hecho, resulta desacertado efectivizar el efecto jurídico de una estabilidad laboral reforzada en razón del fuero de maternidad alegado (art. 167 CGP).

A lo anterior, se aúna el hecho que a pesar que la accionante adjunto a su solicitud de tutela copia de una incapacidad otorgada por la IPS Medifaca para el día 4 de octubre de 2019 (Fl. 33), no hace alarde de la misma en el acontecer factico con el que busca el amparo, y al revisar los documentos adosados por el empleador, no se encuentra soporte de ésta, razón por la cual mal podría presumirse que la pasiva tenía conocimiento del diagnóstico allí relacionado.

En cuanto a la causa objetiva de despido por terminación de obra o labor contratada, la pasiva acreditó en debida forma la misma, para ello anexo copia del resumen de visitas cargadas a la accionante, documento en el que se avizora su baja productividad, de suerte tal que afirmar que el retiro se dio a causa de una discriminación por cuenta del embarazo resulta desacertado, pues la misma demandante fue quien afirmó haberse abstenido de avisar de su estado de gravidez por causas subjetivas.

Con todo, resulta inadmisibile que a través de éste medio o del derecho de petición que la accionante informa radicó ante la empresa accionada con posterioridad al despido, se pretenda suplir la comunicación del estado de embarazo al empleador, pues tales figuras no fueron concebidas para subsanar los efectos del descuido en el que se incurrió.

Al respecto la jurisprudencia nacional ha dicho: "...En efecto, si los hechos que dan origen a la acción de tutela corresponden a la actuación culposa, imprudente o negligente del actor que derivó, a la postre, en la vulneración o amenaza de sus derechos fundamentales, no es admisible que éste pretenda a través de la acción de tutela obtener el amparo de tales derechos, y por lo tanto, desplazar su responsabilidad en la ocurrencia de los hechos que fundamentan la solicitud de amparo a la autoridad pública o al particular accionado. Una consideración en sentido contrario, constituiría la afectación de los fundamentos del Estado de Derecho y del principio de la buena fe consagrado en el artículo 83 de la Constitución política"¹.

Respecto al principio *Nemo auditur propriam turpitudinem allegans*, la Corte Constitucional también ha precisado: "...*(i) el juez constitucional no puede amparar situaciones donde la supuesta vulneración de un derecho fundamental, no se deriva de la acción u omisión de cualquier autoridad sino de la negligencia imprudencia o descuido del particular; (ii) la incuria del accionante no puede subsanarse por medio de la acción de tutela; (iii) la imposibilidad de alegar la propia culpa o desidia para solicitar la protección de un derecho cuyo riesgo ha sido generado por el mismo accionante...*"En síntesis, el principio general del derecho según el cual Nadie puede obtener provecho de su propia culpa, hace parte del ordenamiento jurídico colombiano. En consecuencia, en virtud de dicho principio, la prosperidad de la acción de tutela está condicionada a la verificación de que los hechos que la originan, no ocurrieron como consecuencia de la culpa, imprudencia, negligencia o voluntad propia del actor. Ello por cuanto, una consideración en sentido contrario, constituiría una afectación del principio en comento, y por lo tanto, de los fundamentos del Estado de Derecho y del principio de la buena fe consagrado en el artículo 83 de la Constitución política".

De otra parte, es conveniente recordar que el juez de tutela, no ha sido concebido con poderes omnímodos en todos los ámbitos de la vida social, nada más alejado de nuestra realidad jurídica, de admitirse lo anterior, llegaríamos al absurdo de consagrarlo como la máxima autoridad del Estado, que no solo tiene la potestad de desplazar a los jueces naturales establecidos normativamente para resolver los litigios que surjan de cualquier tipo de actuación judicial, administrativa y aún privada, sino que en todos los asuntos se convertiría en un superior jerárquico y funcional de todos los entes administrativos y en muchas ocasiones del órgano legislativo. Entonces, pretender conminar y someter el criterio de la administración de justicia en vía ordinaria o administrativa a través de la acción de tutela, como lo pretende el accionante, convertiría esta privilegiada acción constitucional en la espada de Damocles de la propia jurisdicción, situación

¹ Sentencias T-007-92 M.P. José Gregorio Hernández Galindo; T-196 de 1995 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa; T-547 de 2007 M.P. Jaime Araujo Rentería.



que todos los jueces de amparo estamos en la obligación de prevenir, evitar y censurar.

Finalmente, es importante recordar que la promotora de la acción y su hijo no quedarán desprotegidos, pues es un hecho cierto que el Estado en virtud de lo estatuido en los artículos 43 y 44 de la Constitución Política Nacional, deberá propender por su bienestar integral; situación a la que además se agrega, que en caso de no estar conforme con la justa causa alegada por la sociedad demandada para terminar su contrato, podrá acudir al juez ordinario laboral².

En mérito de lo expuesto el Juzgado Civil Municipal de Facatativá - Cundinamarca, administrando justicia, en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

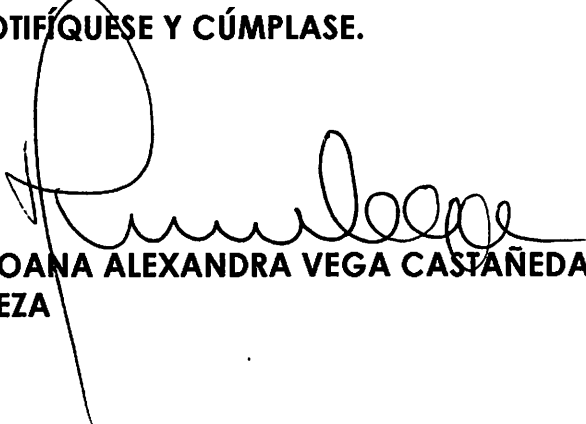
RESUELVE:

PRIMERO: Declarar improcedente la acción de tutela instaurada por Ana Benilda García Chebur.

SEGUNDO: Notificar esta sentencia, por el procedimiento previsto en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991 o por el medio más expedito a disposición de la Secretaría.

TERCERO: En firme esta sentencia, envíese el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, conforme al mandato del artículo 33 del Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.


JHOANA ALEXANDRA VEGA CASTAÑEDA
JUEZA

² Sentencia SU-075-18 CC, MP Gloria Stella Ortiz Delgado