



Villavicencio, Meta, trece (13) de julio de dos mil veinte (2020)

Ref: Acción de tutela No. 50001 4003 002 2020 00220 01 de MARCELA GARCÍA BUITRAGO contra GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL META, LA SECRETARIA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSO MINERO Y EL SEÑOR JAIRO ALBERTO ROCHA RODRÍGUEZ- SECRETARIO DE DESPACHO 03 SECRETARÍA AMBIENTAL DEPARTAMENTAL.

Se decide la impugnación interpuesta por la GOBERNACIÓN DEL META contra el fallo de tutela proferido el veintiuno (21) de mayo de dos mil veinte (2020), por el Juzgado Segundo Civil Municipal de Villavicencio, sin presencia de causal de nulidad que invalide lo actuado.

I. ANTECEDENTES

En ejercicio de la acción de tutela acudió MARCELA GARCÍA BUITRAGO, por considerar que se vulneraron sus derechos fundamentales al trabajo, la salud, la vida, la igualdad, al debido proceso, a la estabilidad laboral reforzada, a la no discriminación laboral, dignidad humana y seguridad social; en consecuencia, solicitó se ordene a la accionada el reintegro de manera inmediata a su anterior cargo de trabajo y en su defecto la reubicación laboral, a razón del estado de embarazo; así mismo, el pago de los salarios dejados de percibir desde el momento de su desvinculación, esto es diciembre de 2019, enero, febrero, marzo de 2020 y hasta cuando se realice el reintegro, y se pague las indemnizaciones por despido injustificado.

Como sustento fáctico de sus pretensiones relató que el 29 de mayo de 2019, suscribió contrato de prestación de servicios profesionales con la GOBERNACION DEL META, por un término de seis meses, contrato que tenía como objeto “el fortalecimiento de la gestión ambiental a través de mecanismos de participación y articulación institucional en 29 municipios del departamento del meta, en municipios de el Dorado y el Castillo meta.”, devengando un salario de \$3.000.000 mensuales a partir de la firma del contrato, labor que inició a partir del 30 de mayo de 2019, y para el día 28 de octubre de 2019, informó al Supervisor señor JAIRO ALBERTO ROCHA, que se encontraba en estado de embarazo, sin embargo, el 01 de noviembre de 2019, se dio por terminado el contrato de prestación de servicios por el tiempo cumplido, sin renovación de este o en su defecto reubicación laboral.

Aduce que la Gobernación del Meta no tuvo en cuenta su estado de embarazo y el comunicado previo a la terminación del contrato, situación que vulnera sus derechos fundamentales invocados, llevándola a un estado de indefensión, afectando su subsistencia y la de su hijo, quedando en total desprotección.

Manifestó que el 14 de febrero de 2020 elevó petición a la Gobernación Del Meta, donde solicitó el reintegro y reubicación inmediata, obteniendo como respuesta a su derecho de petición una invitación a una reunión con fecha 28 de febrero de 2020 a las 2 pm, siendo atendida por el Secretario de Ambiente del Departamento del Meta, señor SERGIO IVAN MUÑOZ ÑAÑEZ, el cual solo hizo acta de reunión, en la cual le realizó las mismas preguntas de las que la Gobernación del Meta ya tiene conocimiento, no recibió ninguna solución, simplemente por medio del Secretario de Ambiente del Departamento del Meta, le informan que la Gobernación del Meta no está en la obligación de concederle la estabilidad laboral reforzada, ni el fuero de maternidad, quedando de esta manera en una total desprotección tanto ella como su bebe.

II. TRÁMITE

Admitida la acción de tutela se dispuso el debido enteramiento de la accionada para que se pronunciara sobre los hechos materia de la presente acción.

LA SECRETARÍA DE AMBIENTE DEPARTAMENTAL, solicitó se niegue el amparo en cuanto a la pretensión de que se le ordene u obligue al Departamento del Meta a contratar a la profesional independiente accionante, por ausencia total de los presupuestos que la Corte Constitucional ha señalado en su sentencia de unificación SU 075 de 2018, esto es, porque su vinculación como contratante culminó por el vencimiento del término o plazo fijo pactado para la duración de su contrato de prestación de servicios profesionales independientes, de ninguna manera por causa o teniendo en cuenta su estado de embarazo.

Agregó, que lo anterior se confirma con el hecho de que se contrató con término de ejecución contractual específico dentro del proyecto en mención que correspondía solo a la vigencia 2019, de modo que no hay razón alguna para considerar o para establecer que se configuró un trato discriminatorio porque sencillamente en ese contrato se pactó un término de ejecución bajo el amparo de las normas de contratación pública, que se relacionan con las civiles y comerciales, mas no laborales.

JAIRO ALBERTO ROCHA RODRÍGUEZ, señaló que en la actualidad no es funcionario de la Gobernación del Meta, finalizó su labor el día 2 de enero de 2020 y en su informe de empalme con la Secretaria de Ambiente

Departamental dejó plasmado que había tres señoras en estado de embarazo y que se debían tomar medidas urgentes, con el fin de no vulnerar sus derechos.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El juez de primera instancia, en sentencia del 21 de mayo de 2020, dispuso conceder la acción de tutela, tras considerar que la accionada desconoció la estabilidad laboral reforzada de la accionante, razón por lo que ordenó a la Gobernación del Departamento del Meta - Secretaria de Ambiente del Departamento del Meta reintegrar a la accionante Marcela García Buitrago, en el cargo que desempeñaba o en uno que sea compatible con las condiciones de salud en las que se encuentra y ordenó reconocer y pagar los salarios y demás prestaciones dejadas de percibir desde la fecha 01 de noviembre de 2019.

IV. FUNDAMENTOS DE LA IMPUGNACIÓN

Ante la determinación tomada por el juzgado, la accionada impugnó el fallo, y expuso que del escaso material probatorio aportado al expediente y hasta del mismo escrito de tutela; no se podía ordenar un reintegro laboral cuando en ninguna parte se discute que la única relación que existió entre las partes fue la suscripción de un contrato de prestación de servicios profesionales independientes, a la luz del contrato de la Ley 80 de 1993, por un plazo fijo expresamente pactado de seis meses, esto entre tanto el objeto contractual no corresponde al objeto misional de la entidad, sino que se generó dentro de la temporalidad de la ejecución de un proyecto, el cual desde esa misma fecha se encuentra concluido y sin partida presupuestal.

Indicó que no existe, siquiera un indicio de la existencia de subordinación laboral y que la obligación que indica el A quo de contar con autorización del inspector del trabajo para dar por terminado el contrato, resulta excesiva y contraria al ámbito contractual de la prestación de servicios profesionales y la autonomía de las partes quienes de manera autónoma acordaron la celebración de un contrato exclusivamente por seis meses. Resalta que han transcurrido desde la expiración del plazo pactado por las partes para la duración del contrato, hasta hoy, 6 meses, lo que evidencia que no hay una urgencia manifiesta ni una condición de vulnerabilidad a la subsistencia mínima de la accionante y su hijo, de tal magnitud que amerite trasladar al escenario de la acción de tutela una controversia laboral y salarial.

V. CONSIDERACIONES.

De entrada, debe precisarse que funcionalmente el Juzgado es competente para resolver el conflicto constitucional planteado, al tenor del artículo 37 y siguientes del Decreto 2591 de 1991.

Problema Jurídico:

Para el caso concreto corresponde establecer ¿sí existe o no el derecho a la estabilidad laboral reforzada de la accionante por su estado de embarazo y por su vinculación con la Gobernación del Meta en virtud de un contrato de prestación de servicios, el cual se dio por terminado en ocasión al vencimiento del plazo convenido y si por ello, la presente acción de tutela es el mecanismo adecuado para ordenar el reintegro de la accionante, el pago de salarios y prestaciones sociales?

El artículo 86 de la Constitución Política, es un medio de defensa judicial instituida para proteger en forma inmediata los derechos fundamentales cuando resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o por los particulares en los casos expresamente señalados por la ley.

Se ha establecido que el derecho al trabajo tiene asidero constitucional y, en consecuencia, la Carta Política hace mención de éste en varios artículos¹, en los cuales se establece su carácter de derecho fundamental, así como también la especial protección de que goza por parte del Estado y la universalidad del mismo en condiciones de dignidad y justicia².

Así mismo se estableció³ en cabeza del legislador la responsabilidad de expedir el estatuto de trabajo atendiendo a unos principios mínimos fundamentales, tales como (I) igualdad frente a las oportunidades para los trabajadores, (II) una remuneración mínima vital y móvil que sea proporcional, cualitativa y cuantitativamente al trabajo realizado, (III) la estabilidad en el empleo, así como (IV) la irrenunciabilidad de los derechos mínimos establecidos en las normas de naturaleza laboral, (...), (V) en caso de existir duda frente a la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derechos, se hará uso de la favorabilidad para el trabajador, (VI) la primacía de la realidad sobre las formas en la relación laboral, (VII) además la garantía a la seguridad social y a la educación que incluye

1 Constitución Política, artículos, 25, 53, 54. entre otros..

2 Artículo 25. C.P.: 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.

3 Artículo 53 C.P.: El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.//El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.//Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.//La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

capacitación y adiestramiento, (...) y (VII) la especial protección a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

De igual forma se establece en el citado artículo la supremacía de la dignidad humana y los derechos de los trabajadores, en cuanto son estos los que deben orientar la aplicación de la ley, los contratos y los acuerdos; en consecuencia, no pueden ser quebrantados.

Sin embargo, a pesar de las garantías constitucionales establecidas para el derecho al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada entre otros, no significa en principio que la acción de tutela sea el mecanismo idóneo para debatir las controversias relacionadas con este derecho fundamental. Pues, la acción constitucional tiene un carácter subsidiario que la hace improcedente cuando existen otros mecanismos de defensa judicial salvo que se busque un amparo transitorio para evitar un perjuicio irremediable o cuando dichos mecanismos no sean eficaces o no resulten idóneos, de lo contrario será la jurisdicción ordinaria laboral o contenciosa administrativa según el caso, la competente para dirimir los conflictos que con relación a este derecho fundamental se llegaren a presentar.

Además, la jurisprudencia constitucional también ha sido clara en establecer la procedencia de la acción de tutela cuando se trata del reintegro de sujetos de especial protección constitucional. Al respecto en la sentencia T-341 de 2009 se dijo:

“La acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral, sin miramientos a la causa que generó la terminación de la vinculación respectiva, al existir como mecanismos establecidos la jurisdicción ordinaria laboral o la contenciosa administrativa, según la forma de vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada⁴, a saber, los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y, como se verá a continuación, el trabajador discapacitado.

Dicho criterio proviene de la necesidad de un mecanismo célere y expedito para dirimir esta clase de conflictos cuando el afectado es un sujeto que amerite la estabilidad laboral reforzada, que es distinto al medio breve y sumario dispuesto para los trabajadores amparados con el fuero sindical o circunstancial, que facilita el inmediato restablecimiento de sus derechos.”⁵.

Las personas que gozan de especial protección constitucional y los sujetos en estado de debilidad manifiesta, cuentan con ciertos beneficios para garantizar el pleno goce de sus derechos, pues dada su condición no se encuentran en un plano de igualdad frente al resto de integrantes del conglomerado social; en consecuencia, se busca equiparar esta situación en materia laboral con las personas enfermas o con discapacidad, mujeres en estado de embarazo y el trabajador menor de edad, estableciendo unos

⁴ Cfr. T-011 de enero 17 de 2008 y T-198 de marzo 16 de 2006 y T-661 de agosto 10 de 2006, entre otras.

⁵ Ver Sentencia T-341 de mayo 8 de 2009.

requisitos adicionales para llevar a cabo la terminación de una relación laboral, por lo tanto, se establece la obligación por parte del empleador de solicitar previa autorización por parte de la Oficina del Trabajo, por ejemplo tal como está estipulado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997:

“Artículo 26º.- 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.”⁶

No obstante, la protección establecida para estos sujetos de especial protección y que se encuentran en estado de debilidad manifiesta por su estado de salud, no hace procedente la acción de tutela de forma automática, pues la Corte ya ha establecido que para la procedencia de la acción de tutela la sola calidad de incapacitado o de persona enferma no es suficiente. De igual forma, es necesario establecer que, si se produjo el despido de una persona con esta calidad, fue por causa de su condición. Es decir, establecer el nexo de causalidad entre el despido y el estado de debilidad manifiesta, para comprobar así que existe una situación de discriminación en el empleo.⁷

Por su parte, la Corte Constitucional en sentencia de unificación SU-040 de 2018, para que esta protección proceda, ha fijado las siguientes reglas:

“(i) La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección, atendiendo las circunstancias particulares del caso.

(ii) El concepto de “estabilidad laboral reforzada” se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas discapacitadas u otras personas en estado debilidad manifiesta.

(iii) Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de

⁶ Ley 361 de 1997, Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

⁷ Ver Sentencia T-1097 de noviembre 6 de 2008.

debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral”

Conforme a la jurisprudencia se puede sostener que “(i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presentan una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada.”⁸

Para el presente caso es necesario poner de presente que la Corte Constitucional ha indicado que para determinar la existencia de un perjuicio irremediable deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

“A). El perjuicio ha de ser inminente: que amenaza o está por suceder prontamente, esto es, tiende a un resultado cierto derivado de una causa que está produciendo la inminencia; B). Las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes, es decir, se debe precisar una medida o remedio de forma rápida que evite la configuración de la lesión; C) se requiere que éste sea grave, lo que equivale a la gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona; y D). La urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad. Si hay postergabilidad de la acción, ésta corre el riesgo de ser ineficaz por inoportuna.”⁹

Caso concreto:

En el caso de autos, y luego de revisadas las probanzas arrimadas al plenario, considera el Despacho que la respuesta al problema planteado es negativa, por las razones que se expondrán a continuación:

La estabilidad laboral reforzada es una garantía que está dirigida a proteger a aquellas personas en estado de embarazo, cuya relación laboral finaliza como consecuencia de esa condición, es decir, por un criterio discriminatorio.

Para este Despacho es claro que tanto la accionante como la accionada reconocen que suscribieron un contrato de prestación de servicios

⁸ Ver Sentencia T-866 de noviembre 27 de 2009, T-1097 de Noviembre 6 de 2008, T-530 de mayo 20 de 2005, T-519 de junio 26 de 2003, T-826 de octubre 21 de 1999 entre otras.

⁹ Sentencia T-293/11

profesionales por un término de seis meses, sin que se observe un componente de discriminación negativa en el desarrollo o terminación de la relación contractual o que en atención a su estado de gravedad, haya sido el motivo para terminar el contrato, por lo que nos encontramos frente a la ausencia del nexo causal que nos permita establecer que existe estabilidad laboral reforzada, es evidente que la ruptura del vínculo contractual se dio por causas ajenas al estado de gravedad de la accionante, pues se debió a que la labor contratada finalizó.

Adicional a ello, la señora GARCÍA no aportó pruebas que permitan evidenciar que efectivamente se haya contratado a otra persona para cumplir con las funciones que ejercía ella una vez finalizó su contrato, por el contrario, fue la accionada quien afirmó que no se realizaron mas contratos en virtud de no contar con el presupuesto para ello, simplemente se trató de una contratación en ocasión a un rubro asignado para el año 2019 a la gobernación del Meta para un proyecto en aquella época.

Vale la pena resaltar, que tampoco se demostró que existiera una subordinación de empleada a empleador, pero si, por el contrario, fue aportado el contrato N° 1048 del año 2019 celebrado entre la accionante y accionada donde especifica el tipo de contratación, duración, términos, y objeto del contrato, sin que se evidencia algún tipo de subordinación o dependencia en él.

Por otro lado, no existe acervo probatorio que nos permita inferir que la señora GARCIA BUITRAGO y su hijo se encuentren en una condición de vulnerabilidad manifiesta extrema y urgente, véase que finalizó su contrato de prestación de servicios el día 01 de noviembre de 2019 y solo hasta el 08 de mayo del presente año, seis meses después de la finalización del término pactado en el contrato interpuso acción constitucional donde solicita el reintegro a su anterior cargo y el pago de salarios dejados de percibir.

En efecto, tiene decantado nuestro máximo Tribunal Constitucional, que el reintegro por vía de tutela, es jurídicamente inadmisibles, comoquiera que para el efecto existen otros medios de defensa judicial, que en el caso concreto, de considerar la accionante que se encuentra ante un contrato laboral es el proceso laboral ordinario sendero propio para que los empleados o trabajadores promuevan ese tipo de asuntos, pues, sólo tratándose de personas con estabilidad laboral reforzada es factible acudir a la acción de amparo en reemplazo de la acción de reintegro laboral.

Razones suficientes para determinar que los fundamentos del A quo, para conceder la acción de tutela en primer instancia no se comparten, al evidenciar que la tutelante no se encuentra en curso de alguno de los supuestos de hecho fijados por la línea jurisprudencial anteriormente citada, así como tampoco demostró que estuviese presentando un perjuicio irremediable, inminente y/o urgente que pusiera en peligro sus derechos

fundamentales, que le impida acudir a la jurisdicción ordinaria para la defensa de sus intereses, en consecuencia habrá de revocarse el fallo de primera instancia, para en su lugar negarlo.

VI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO QUINTO CIVIL DEL CIRCUITO DE VILLAVICENCIO**, Meta, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Constitución y la Ley,

RESUELVE:

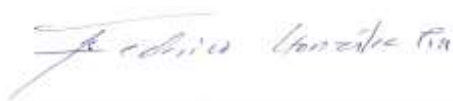
PRIMERO: REVOCAR la sentencia de fecha 21 de mayo de 2020, proferida por el Juzgado Segundo Civil Municipal de Villavicencio, por lo expuesto en esta providencia.

SEGUNDO: NEGAR el amparo deprecado por MARCELA GARCÍA BUITRAGO conforme se expuso en la parte motiva de esta providencia.

TERCERO: NOTIFIQUESE, a las partes la presente decisión, de conformidad con lo establecido en el art. 30 del Decreto 2591 de 1991.

CUARTO: REMÍTASE el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



Firmado Por:

FEDERICO GONZALEZCAMPOS
JUEZ CIRCUITO
JUZGADO 005 CIVIL DEL CIRCUITO DE VILLAVICENCIO

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

31bd3a5b08bf7e1f58affcdf16a3a42211de1136c4648533506d096e8a15b

38

Documento generado en 13/07/2020 08:11:04 AM