

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

**JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO TRANSITORIO DE
BOBOTÁ CALLE 12 No.9-23, TORRE NORTE, PISO 3°, OFICINA
207 EDIFICIO VIRREY – BOGOTÁ**

Bogotá D.C., veintisiete de mayo de dos mil veinte

Proceso: Acción de tutela
Accionante: Ronald Henry León Amaya
Accionado: Natura Cosméticos Ltda.
Radicación: 2020-00378-01

Decide el despacho la impugnación al fallo proferido el 5 de mayo de 2020, por el Juzgado 64 De Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá, dentro de la acción de tutela de la referencia.

ANTECEDENTES

1.- El señor Ronald Henry León Amaya, actuando por intermedio de apoderado y aduciendo vulneración a los derechos fundamentales a la dignidad humana, igualdad, trabajo, estabilidad laboral reforzada, mínimo vital, seguridad social y debido proceso, pidió declarar la improcedencia de la terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa realizada por la empresa encartada y, en su lugar, que se le ordene reintegrarlo a un cargo similar o de mejores condiciones al que venía desempeñando junto con el pago de factores salariales y prestacionales a que haya lugar.

Al basar su pedimento, expone en resumen, que vive en unión marital de hecho con la señora Alejandra Zambrano Torres; ingresó a trabajar en la empresa Kuehne-Nagel en 2017, cuando lo trasladaron a la sociedad Natura Cosméticos Ltda, en el mes de

mayo de esa anualidad, pero luego de un riguroso proceso de selección termino ejerciendo sus labores el 1 de octubre de la pasada anualidad.

Que el 11 de marzo de 2020, la empresa lo llamó a descargos habida cuenta de un “*despacho de estibas*” realizado en noviembre del año pasado por cuenta de un empleado que lanzó acusaciones de distinta naturaleza en contra suya, por lo que la empresa sin invocar causa alguna provocó la ruptura del vínculo contractual.

Época en la que su compañera permanente, se encontraba en estado de embarazo (8 semanas) por consiguiente, estaba amparado en el fuero de estabilidad laboral reforzada, extensiva, al conyugue que se encuentra laborando y del cual depende económicamente la mujer que se encuentra en estado de gravidez.

Por lo anterior, la decisión de la empresa causa grave detrimentos a sus prerrogativas puesto que, pese a recibir la liquidación de las prestaciones carece de lo necesario para atender las necesidades básicas suyas y de su entorno laboral.

2. Mediante providencia del 22 de abril de 2020, el *a-quo* dio curso a la acción promovida, ordenando notificar a la accionada para que ejerciera el derecho de defensa y allegara la información pertinente. De igual forma, se dispuso la vinculación oficiosa del Ministerio del Trabajo, EPS Sanitas, sociedades Kuehne Nagel, Suppla S.A., y Ecopositiva S.A.S., y la señora Alejandra Zambrano Torres.

3. La sociedad Natura Cosméticos Ltda., ante todo, manifestó cómo el estado de embarazo de la cónyuge del accionante fue un tema desconocido por la empresa de ahí que la decisión de romper el vínculo fue ajustada a los parámetros legales; aserto que respaldó en diferentes fallos tanto de la Corte Suprema de Justicia -Sala laboral, como de la Corte Constitucional, por lo tanto, pidió se negará el amparo por improcedente.

4.- Kuehne Nagel S.A.S., aceptó unos hechos, negó otros y rogó porque se negará el amparo puesto por subsidiariedad.

5. La EPS Sanitas y el Ministerio del Trabajo al unisonó se opusieron a las pretensiones del libelo; el primero, porque existe falta de legitimación en la causa; el segundo, toda vez que la tutela es de suyo improcedente para reclamar acreencias laborales.

6. Los demás involucrados guardaron silencio.

EL FALLO IMPUGNADO

Concedió el amparo. Para arribar a esa decisión, luego de su acostumbrada reseña de los hechos y la actuación procesal, descendió al caso concreto llevado a su conocimiento, citando apartes jurisprudenciales en torno a la procedencia del resguardo en asuntos laborales, después relacionó los medios de prueba que estimó pertinentes, para concluir la ausencia de nexo causal entre el estado de embarazo y su desvinculación; sin embargo, como se acreditó que un menor estaba por nacer en aras de evitar un perjuicio irremediable, amparó los derechos fundamentales de manera transitoria.

LA IMPUGNACIÓN

La empresa accionada repitió los mismos argumentos vertidos en la contestación del escrito de tutela de suerte que el despacho se excusa ahora de trasuntar.

CONSIDERACIONES:

1. Corresponde al despacho establecer si la entidad accionada vulneró los derechos fundamentales esgrimidos por el actor en su

escrito de tutela, al despedirlo sin haber tenido en cuenta el estado de embarazo de su cónyuge.

2. Por virtud del artículo 86 de la Constitución Nacional, reglamentado por el Decreto 2591 de 1991, toda persona tiene acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúa en su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los casos que señala el citado decreto.

3. De igual forma, la acción en comento, en línea de principio no fue diseñada para el reintegro de un trabajador que ha sido desvinculado de un cargo o empleo público, por cuanto dicha temática es competencia natural de los jueces laborales o administrativos según el caso con un amplio debate probatorio.

Ahora bien, respecto de la estabilidad laboral reforzada, asentó la H. Corte Constitucional al decir que: *“(...) 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 mismo 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”* (T-320 de 2016) (Negrilla y subrayado intencional).

3.1. El derecho en mención se extiende no solo a las mujeres en estado de embarazo sino también al *“(...) trabajador(a) que tenga la condición de cónyuge, compañero permanente o pareja de la mujer en*

período de embarazo o lactancia, que sea beneficiaria de aquel(la).(...)
a la cual se extiende la protección laboral reforzada. Ello, con el propósito de ajustar la protección a (...) la unidad familiar, la atención y asistencia al estado de maternidad y **el interés prevalente de los niños y niñas**” según lo analizó la Corte cuando declaró exequibilidad condicionada de los artículos 239 y 240 del Código Sustantivo del Trabajo (C-005 de 2017).

Ahora, la jurisprudencia, además de los requisitos mencionados atrás, requiere para su configuración “(...) la existencia de una relación laboral o de prestación y, b) que la mujer se encuentre en estado de embarazo o dentro de los tres meses siguiente al parto, en vigencia de dicha relación laboral o de prestación. De igual manera el alcance de la protección se determinará según la modalidad de contrato **y según si el empleador (o contratista) conocía o no del estado de embarazo de la empleada al momento de la desvinculación**” (SU- 070 de 2013).

4. Adquieren relevancia para la decisión que está por adoptarse las siguientes hechos:

a.) Carta emitida el 12 de marzo de 2020, por la sociedad accionante y dirigida al señor Ronald Henry León Amaya, informándole la terminación del contrato unilateralmente y sin justa causa.

b.) Certificado de la misma fecha informando que el accionante laboró desde el 1 de octubre de 2019 hasta la precitada calenda.

c.-) Certificado de afiliación expedido por la EPS Sanitas del 24 de abril de los corrientes informando que el actor está en calidad de cotizante desde el 1 de diciembre de 2016; como beneficiario aparece registrada la señora Alejandra Zambrano Torres y el menor Joaquín León Zambrano desde el año 2017.

d.-) Derecho de petición dirigido a la empresa accionada por el señor León Amaya el 16 de marzo de 2020, solicitando el reintegro al cargo que venía desempeñando puesto que su “(...) **hijo está en periodo de gestación**, *mi compañera sentimental depende económicamente de mí desde el 2017 y no puede quedar desprotegida*”.

e.-) Copia de la historia clínica de la señora Alejandra Zambrano Torres, emitida por la Clínica UT San José el 15 de marzo del presente año, donde registra “[paciente] **CON 14 SEMANAS DE GESTACIÓN EN BUENAS CONDICIONES...**”.

f.-) Declaración extraprocesal presentada por los señores León Amaya y Alejandra Zambrano Torres el 16 de marzo hogaño en la Notaría 51 del Circulo de Bogotá manifestando que desde hace 4 años conviven juntos bajo la unión marital de hecho.

g.-) Copia del examen de ultrasonido obstétrico temprano emitido por la Clínica Colsanitas el 3 de marzo de 2020, indicando que la señora Alejandra Zambrano Torres tiene 6 semanas de gestación.

5. Evaluadas individualmente y en conjunto las pruebas acabas de citar, son demostrativas del vínculo laboral gestado entre las partes pues así se infiere de la carta en virtud de cual la empresa encartada terminó el vínculo; tampoco hay duda de la unión marital de hecho habida entre León Amaya y Alejandra Zambrano; igualmente, que la cónyuge del actor se encuentra en estado de lactancia y que depende económicamente de él para su congrua subsistencia, así como que ella y su hijo están en calidad de beneficiaria en los servicios de salud dispensados por su EPS.

En punto al conocimiento del estado de gravidez de la compañera del gestor, es claro que el empleador no tenía conocimiento de dicha situación porque como bien lo asentó el juzgador de primer nivel esta vino a materializarse con el derecho de petición elevado al encartado

con posterioridad a la ruptura de la relación laboral, por suerte que en principio, asiste razón cuando sostiene su ignorancia en el punto.

Empero, el fallo recibe confirmación pese a lo anterior, porque considera esta servidora que el empleador tenía la capacidad de indagar por la situación de embarazo de la cónyuge del accionante, a través de diferentes mecanismos, por ejemplo, haber entrevistado al señor Ronald Henry León Amaya sobre el particular, o, debió inclusive, apoyarse en conceptos emitidos por la parte del equipo jurídico del empleador sin que con ello pueda pretextarse trasgresión al derecho a la intimidad; más nada de esto paso.

Lo anterior sube de punto porque en estos asuntos, la sociedad Natura Cosméticos Ltda., ejerce una clara posición dominante sobre el dependiente, de suerte que, al romper el vínculo sin haber tomado las medidas pertinentes en lo que atañe al estado de embarazo de la compañera permanente del gestor, sin duda alguna, le causa un perjuicio irremediable a su núcleo familiar y del futuro nasciturus.

6. Lo dicho, por consiguiente, basta para confirmar el fallo opugnado.

DECISIÓN

En mérito de lo anteriormente expuesto, el **JUZGADO SEGUNDO (2) CIVIL DEL CIRCUITO TRANSITORIO DE BOGOTÁ, D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo proferido el 5 de mayo de 2020, por el Juzgado 64 De Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá, por las razones consignadas.

SEGUNDO: Por secretaría, notifíquese la presente decisión a las partes de manera expedita.

Radicado: 2020-378-01
Accionante: Ronald Henry León Amaya
Accionado: Natura Cosméticos Ltda.

TERCERO: Remítase el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE,


VILSE KATIA ZULETA BLANCO
JUEZ

dvd