

Tutela : 2018-00519-00 (Niega)
Accionante: Aurelina García Niño.
Accionada : Colegio La Quinta del Puente

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO JUZGADO SEGUNDO (2º) CIVIL MUNICIPAL

Floridablanca, septiembre diecinueve (19) de dos mil dieciocho
(2018)

I. ASUNTO

Proferir fallo dentro de la acción de tutela de la referencia.

II. FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN CONSTITUCIONAL Y HECHOS RELEVANTES

2.1. La señora Aurelina García Niño, actuando en causa propia, instauró acción de tutela en contra del Colegio La Quinta del Puente Ltda. Expuso la actora que desde el 28 de agosto de 2015 al 19 de junio de 2018 ha suscrito con la entidad accionada tres (3) contratos por término fijo inferior a un año (28 de agosto de 2015 al 10 de junio de 2016; 25 de agosto de 2016 al 20 de junio de 2017 y; 28 de agosto de 2017 al 19 de junio de 2018) para desempeñar el cargo de auxiliar de cocina. A su vez, relató que en el año 2015 empezó a padecer un síndrome del túnel carpiano bilateral, por el cual, fue calificada por la Junta Regional de Calificación con una pérdida de la capacidad laboral del 14%, dictamen que está a la espera de ser resuelta la apelación por parte de la Junta Nacional.

Contó que, a pesar de lo anterior, el Colegio La Quinta del Puente no renovó su contrato el 25 de agosto del presente año, situación que la ha dejado sin trabajo, sin seguro médico y en una situación de deterioro por su enfermedad profesional. Agregó que el 22 de agosto, se presentó para realizarse el examen de egreso el cual determinó que era apta para trabajar, contrario a lo que aparece en su historia clínica.

Seguido, estimó que la institución educativa accionada no tuvo en cuenta su grave estado de salud y la calificación otorgada por la junta de calificación de invalidez.

Añadió que la ARL Sura le está prestando los servicios médicos, pero estimó que la demandada está infringiendo la norma al despedirla, pues se encuentra bajo una condición médica de enfermedad

Tutela : 2018-00519-00 (Niega)
Accionante: Aurelina García Niño.
Accionada : Colegio La Quinta del Puente

profesional, lo que obligaría a la empleadora a mantener el vínculo laboral.

2.2. Por lo anterior, solicitó se tutelaran sus derechos fundamentales y en consecuencia se ordene al Colegio La Quinta del Puente Ltda. que la vincule nuevamente en su cargo y le pague los salarios que dejó de percibir por la terminación de su contrato.

III. TRÁMITE ADELANTADO

3.1. Mediante auto del 5 de septiembre de 2018 este juzgado avocó conocimiento, vinculó a las entidades Administradora de Riesgos Laborales ARL- SURA, Junta Regional de Calificación Invalidez de Santander y a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez; y se ordenó correr traslado a la accionada y entidades vinculadas. Las anteriores entidades fueron notificadas mediante correo electrónico el 6 de septiembre.

3.2. El Colegio La Quinta del Puente Ltda., presentó su informe a través de apoderado judicial. En él, afirmó haber suscrito los tres contratos que aduce la actora, pero que estos fueron celebrados conforme lo establece el artículo 101 del Código Sustantivo del Trabajo. (en adelante C.S.T)

Expuso que el examen de ingreso, realizado el 20 de agosto de 2015, determinó que la señora García Niño era apta para acupar el cargo de auxiliar de cocina sin restricciones relacionadas con el síndrome del túnel carpiano; que su representada no tuvo conocimiento del proceso de calificación de invalidez por enfermedad laboral, adelantado por su contraparte, sino hasta el traslado de la presente acción; que el contrato laboral terminó por la causal objetiva estipulada en el literal 'c' del artículo 61 del C.S.T. sin que influyera el estado de salud de la accionante; que el examen de egreso sí determinó que la actora no presentaba limitaciones para el desempeño de su trabajo; y que la ARL es la encargada de tratar la patología de la actora hasta su rehabilitación.

En adición, estimó que conforme lo establece el artículo 1 de la Ley 1618 de 2013 y el artículo 2 del Decreto 1507 de 2014, el dictamen de pérdida de capacidad laboral expedido por las Juntas de Calificación de Invalidez no es el instrumento idóneo para acreditar la estabilidad laboral reforzada.

Por lo anterior, se opuso a las peticiones de la accionante y solicitó se declarara la improcedencia de la acción por existir otros medios de defensa, pues esta acción no es la idónea para solicitar el reintegro laboral.

Tutela : 2018-00519-00 (Niega)
Accionante: Aurelina García Niño.
Accionada : Colegio La Quinta del Puente

3.4. El representante legal judicial de Seguros de Riesgos Laborales Suramericana S.A., presentó su informe el 10 de septiembre. Solicitó en él la improcedencia de esta acción por falta de legitimación en la causa por pasiva, ya que no ha vulnerado los derechos fundamentales de la actora.

3.4. El 12 de septiembre de 2018, el señor Victor Hugo Trujillo Hurtado, quien dijo ser el abogado de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, informó que si bien la accionante ya contaba con un trámite de calificación resuelto el 26 de abril de 2017, el 1º de agosto de 2018 se radicó nuevamente un nuevo expediente, el cual se encuentra en trámite, donde se fijó como fecha para valoración médica para el 19 de noviembre.

Por lo anterior, solicitó que fuera desvinculada del presente trámite.

3.5. La Junta Regional de Calificación Invalidez de Santander optó por guardar silencio.

3.6. Con el trámite antes indicado este Despacho estima integrado debidamente el contradictorio. Al respecto, la Honorable Corte Constitucional en Auto 059 de 2011 estableció cuál es la fórmula que debe aplicarse cuando el Juez de segunda instancia considere que el *A quo* omitió vincular alguna entidad que se pudiera ver afectada con la decisión. Dijo la Corte en dicha providencia que lo procedente era que el *Ad quem* resuelva la impugnación vinculando a la entidad que hubiese echado de menos y no decretar la nulidad de lo actuado, esto en aras de evitar dilaciones injustificadas.

IV. CONSIDERACIONES

4.1. Competencia.

Este juzgado es competente para conocer de la presente actuación de conformidad con lo previsto en los artículos 86 de la Constitución Política y 37 del Decreto 2591 de 1991, en consonancia con las reglas de reparto previstas en el Decreto 1983 de 2017.

4.2. Problema jurídico.

En caso que el empleador ponga fin por causa legal un contrato laboral sin conocer la pérdida de la capacidad laboral de la trabajadora ¿se vulnera el derecho fundamental al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada?

4.3. Procedencia de la tutela; La estabilidad laboral reforzada; Estabilidad laboral reforzada en contratos por término definido.

4.3.1 Procedencia de la tutela

Tutela : 2018-00519-00 (Niega)
Accionante: Aurelina García Niño.
Accionada : Colegio La Quinta del Puente

El inciso 4° del artículo 86 de la Norma Superior consagra el principio de subsidiariedad como requisito de procedencia de la acción de tutela y establece que *“esta acción sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”*.

Del mismo modo, el numeral 1° del artículo 6° del Decreto 2591 de 1991, establece que el amparo constitucional será improcedente, cuando existan otros medios de defensa judicial eficaces para resolver la situación particular en la que se encuentre el solicitante.

Sin embargo, la Corte ya ha determinado que cuando se vean comprometidos los derechos fundamentales de sujetos de especial protección constitucional, los criterios de procedencia de ésta acción deben ser más flexibles, pues su condición les implica una dificultad para soportar las cargas procesales que imponen los medios de defensa judicial ordinarios.

En el presente caso, la accionante solicita se vincule nuevamente al cargo que ha venido ocupando desde el año 2015. Si bien existen otros medios ordinarios de defensa, la pérdida de la capacidad laboral de la actora y su situación de subordinación frente a la institución accionada la hace sujeto de especial protección constitucional. A su vez, puesto en conocimiento de este juzgador su situación económica, puede concluirse que se está viendo amenazado su derecho al mínimo vital, por lo que, se estima que el presente medio es procedente para definir la situación de fondo planteada.

4.3.2. La estabilidad laboral reforzada.

La Corte Constitucional unificó en la sentencia SU-049 del 2 de febrero de 2017 su jurisprudencia respecto de la estabilidad ocupacional reforzada.

En ella zanjó las diferencias que existían entre los pronunciamientos de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia y ese colegiado sobre la cobertura de la estabilidad ocupacional reforzada: si ésta se limitaba a proteger a quienes tienen cierto rango de porcentaje de pérdida de capacidad laboral o si su ámbito era más amplio y no se requería de una calificación para su amparo.

Para lo anterior, la Corte determinó que según la constitución, no solo quienes tienen una calificación de pérdida de la capacidad laboral moderada, severa o profunda son sujetos de protección especial, sino que se extiende a quienes experimentan una afectación en salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en

Tutela : 2018-00519-00 (Niega)
Accionante: Aurelina García Niño.
Accionada : Colegio La Quinta del Puente

condiciones regulares, ubicando a todas éstas como personas en situación de debilidad manifiesta.¹

En adición, señaló que esta protección se funda en los principios de solidaridad e integración social, los cuales implican una distribución de cargas de forma razonada entre otras personas, correspondiéndole al empleador el deber de preservarlo en el empleo y ajustar sus condiciones de trabajo al cambio de sus condiciones, a menos que concurra una justa causa convalidada por la oficina de Trabajo. Así lo expuso el tribunal:

“4.6. Pues bien, la protección especial debe en primer término fundarse en los principios de solidaridad e integración social (CP arts. 1, 43 y 95). La solidaridad supone asumir como propias causas en principio ajenas, cuando el titular de ellas no puede por razones objetivas ejercer su defensa y protección individualmente de forma integral. El hecho de elevar a deber constitucional el principio de solidaridad implica que incluso si, en tales casos, las causas ajenas no se asumen voluntariamente por otras personas, pueden ser adjudicadas por las instituciones del Estado entre distintos individuos, grupos o entidades. Un posible detonante del deber constitucional de solidaridad puede ser la pérdida de capacidad laboral en un grado considerable, o la experimentación objetiva de una dolencia o problema de salud que afecte sustancialmente el desempeño en condiciones regulares de las labores de las cuales uno o más seres humanos derivan su sustento. En tales eventos, obrar solidariamente implica hacerse cargo total o parcialmente de los costos humanos que implica para la persona su situación de salud. Si no se observa una asunción voluntaria del deber de solidaridad, el Estado puede distribuir las cargas de la persona afectada de forma razonable entre otras personas. La Constitución, la ley y la jurisprudencia han tenido en cuenta para tal efecto los vínculos preexistentes a la situación que motiva el obrar solidario. Así, por ejemplo, cuando una persona experimenta una afectación de salud relevante, el principio de solidaridad implica para sus familiares la asunción de su cuidado y asistencia personal; para las instituciones de salud con las que estaba vinculado y venía recibiendo tratamiento, el deber de continuar la prestación de servicios que requiera; y para sus empleados y contratantes, el deber de preservarlo en el empleo a menos que concurra justa causa convalidada por la oficina del Trabajo, sin perjuicio de la obligación de reubicarlo, capacitarlo y ajustar las condiciones de su trabajo al cambio en sus condiciones existenciales, pues esto además se acompasa con el principio de integración social (CP art 43).”

En torno a la estabilidad laboral reforzada contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la Corte, en la sentencia de unificación atrás estudiada, determinó que dicha ley aplica para todas las personas en situación de discapacidad, independientemente de su tipo o grado de limitación que implicara. Así mismo, concluyó que interpretar que

¹ CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia SU-049 de 2017, M.P. María Victoria Calle Correa, pár. 4.5. y 4.7.

Tutela : 2018-00519-00 (Niega)
Accionante: Aurelina García Niño.
Accionada : Colegio La Quinta del Puente

para acceder a la protección que ofrece dicha ley se debe contar con un porcentaje determinado de pérdida de la capacidad laboral entraña también imponer una barrera de acceso a quienes padecen una pérdida de capacidad relevante pero inferior a la estauida en los reglamentos, ocasionando así una discriminación objetiva por sus condiciones de salud.

En cuanto a la situación de debilidad manifiesta, la Corte expuso lo siguiente:

“5.14. Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos, con una autorización de la oficina del Trabajo, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo.[95] De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes.”

4.3.3. Estabilidad laboral reforzada en contratos por término definido..

El órgano de cierre en sede constitucional ha sido enfática al determinar que *“cuando se esté ante un sujeto de especial protección constitucional, el empleador no puede alegar como causal de terminación del contrato, el término pactado o la culminación de la obra o labor por la cual fue vinculado, pues la facultad que tienen las partes y en especial los patronos de optar por una modalidad contractual que permita limitar el tiempo de los contratos, se ve delimitada por las normas constitucionales que tutelan el derecho a la estabilidad laboral reforzada, para aquellos grupos de especiales condiciones.”*²

En adición a lo anterior, en sentencia T-226 de 2012, la Corte Constitucional expuso lo siguiente:

“La estabilidad laboral reforzada ha sido un tema de relevancia constitucional y su fin es asegurar que el trabajador en situación de debilidad manifiesta no esté expuesto en forma permanente a perder su trabajo poniendo en riesgo su propio sustento y el de su familia, por ello el término pactado para la duración de la labor contratada pierde toda su importancia cuando es utilizado como causa legítima por el

² CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-344 de 2016, M.P. Alberto Rojas Ríos.

Tutela : 2018-00519-00 (Niega)
Accionante: Aurelina García Niño.
Accionada : Colegio La Quinta del Puente

empleador para ocultar su posición dominante y arbitraria en la relación laboral ejerciendo actos discriminatorios contra personas particularmente vulnerables y en condiciones de debilidad manifiesta. Tal deber constitucional limita o restringe la autonomía empresarial y privada imponiendo, cargas solidarias de garantizar la permanencia no indefinida pero si acorde con la situación de debilidad sufrida por el trabajador”.

Puede concluirse entonces que, tratándose de personas en situación de debilidad manifiesta, entiéndase entre éstas aquellas que tienen disminuída su capacidad laboral, la terminación objetiva del contrato por cumplimiento de su término, por sí sola no es procedente, debiendo el empleador cumplir con el requisito establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, esto es, solicitar autorización de la Oficina de Trabajo.³

4.4. Caso concreto.

Contrastado el presente caso con los parámetros legales y jurisprudenciales referidos, para el despacho debe denegarse el amparo solicitado, por las razones que a continuación se señalan:

Probado resulta que entre el 28 de agosto de 2015 al 19 de junio de 2018, las aquí partes suscribieron tres contratos de trabajo por término fijo inferiores a un año, con intervalos superiores a un mes donde no existió relación contractual alguna, donde la señora Aurelina García Niño desempeñó el cargo de auxiliar de cocina. Sin embargo, la actora estima vulnerados sus derechos fundamentales por parte del Colegio La Quinta del Puente Ltda., por cuanto no fue renovado su contrato de trabajo como se había hecho con anterioridad en reiteradas ocasiones.

La institución accionada se opuso a las pretensiones de su contraparte, pues adujo que el contrato de trabajo fue culminado conforme lo establece el literal ‘c’ del artículo 61 del C.S.T -*expiración del plazo fijo pactado*-; que desconocía de la patología que padece la accionante y; que el dictamen de la pérdida de capacidad laboral fue posterior a la terminación del contrato.

Según oficio del 30 de abril de 2018 remitido por la ARL Sura a la accionante (fol.43) se puede observar que la señora García Niño empezó a padecer el síndrome del túnel carpiano a partir del 10 de septiembre de 2014, situación que se confirma según lo expuesto en el concepto final del dictamen pericial rendido por dicha entidad (fol. 47).

³ Vease: CORTE CONSTITUCIONAL, Sentencia T-307 de 2008, M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

Tutela : 2018-00519-00 (Niega)
Accionante: Aurelina García Niño.
Accionada : Colegio La Quinta del Puente

Lo anterior implica que desde antes de iniciar la relación laboral con la entidad accionada, la señora Aurelina García Niño ya padecía de la enfermedad que hasta la fecha le aqueja y, sin embargo, desde el primer examen de ingreso realizado el 20 de agosto de 2015, el médico en salud ocupacional determinó que era apta para realizar las labores contratadas sin restricción alguna. Puede verse, además que en los años posteriores, tras los egresos y reingresos de la trabajadora no existió recomendación o prohibición alguna para el empleador relacionada con la patología del síndrome del túnel carpiano. (fols. 116 a 119)

En adición, el despacho no evidencia que en efecto la institución accionada hubiese tenido conocimiento de la patología que aqueja a la señora Aurelina García Niño durante el transcurso de la relación laboral.

En síntesis, si bien es claro que la accionante se encuentra en una situación de discapacidad física, también está probado que dicha patología la padece desde antes de iniciar la relación laboral con el Colegio La Quinta del Puente. Así mismo, y, durante su tratamiento y distintas actuaciones encaminadas a determinar el origen de la enfermedad y su categoría, pudo desarrollar sus labores sin restricción alguna, según lo determinó los médicos en salud ocupacional que la examinaron al inicio y terminación de cada uno de los contratos suscritos.

Por lo anterior, este despacho concluye que la no suscripción de un nuevo contrato laboral no fue un acto discriminatorio por parte del Colegio La Quinta del Puente, pues, insistase, está probado que con anterioridad a iniciar la relación laboral, la accionante ya padecía el síndrome del túnel del carpiano; los distintos contratos se ejecutaron a cabalidad y sin restricción alguna y; no existe prueba alguna que permitiera concluir que el empleador conocía de la patología de su trabajadora.

Es preciso aclarar que con base en las disposiciones legales y jurisprudenciales, el juez de tutela no puede tomar decisiones tipo, sino debe analizar cada caso en concreto. Resultado de lo anterior, una vez analizadas las circunstancias fácticas del caso junto con los medios probatorios aportados, se pudo constatar que la parte accionada no tuvo conocimiento de la enfermedad que aqueja a la actora sino hasta el presente trámite, y atendiendo a que dentro del periodo de la relación contractual de las aquí partes se suscribieron contratos sin restricciones o advertencias relacionadas con la patología de la accionante, se concluyó que la no suscripción de un nuevo contrato no puede considerarse como un acto discriminatorio.

En consecuencia de lo aquí expuesto, este administrador de justicia negará el amparo solicitado por la señora Aurelina García Niño.

Tutela : 2018-00519-00 (Niega)
Accionante: Aurelina García Niño.
Accionada : Colegio La Quinta del Puente

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Segundo (2º) Civil Municipal de Floridablanca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

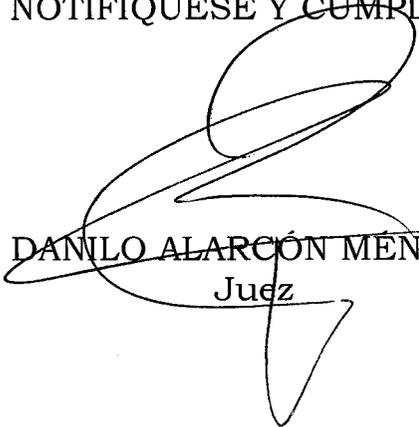
V. RESUELVE

PRIMERO: NEGAR el amparo de tutela a la señora Aurelina García Niño, identificada con la c.c. n.º 63.487.360, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: INFORMAR a las partes que el presente fallo es impugnabile dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación.

TERCERO: En caso de que este fallo no fuere impugnado, REMITIR a la Honorable Corte Constitucional el expediente, para su eventual revisión, tal como lo dispone el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



DANILO ALARCÓN MÉNDEZ
Juez