



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DISTRITO JUDICIAL DE VALLEDUPAR
JUZGADO QUINTO CIVIL DEL CIRCUITO
VALLEDUPAR-CESAR

Valledupar, Cesar, veintiséis (26) de marzo del año dos mil veinte (2020).

Radicado: 20060408900120200004101. Sentencia de Tutela de Segunda Instancia seguida por JUAN MANUEL NAVAS SERRANO contra MANPOWER DE COLOMBIA LTDA -.

ASUNTO A DECIDIR

Es del caso resolver la impugnación del fallo de tutela de fecha trece (13) de febrero de dos mil veinte (2020), proferida por el Juzgado Promiscuo Municipal de Bosconia - Cesar, dentro del trámite tutelar iniciado por JUAN MANUEL NAVAS SERRANO contra MANPOWER DE COLOMBIA LTDA.

HECHOS

1. Manifiesta el accionante que inició relación laboral mediante contrato de trabajo entre la empresa accionada, el día 27 de julio de 2016, y durante el tiempo que desempeñó sus labores, realizó la función de operador de camión minero para la empresa CI PRODECO, de conformidad con el reglamento interno, por lo que, nunca se llevó a cabo algún llamado de atención.
2. Que fue despedido sin justa causa el día 31 de octubre de 2019, sin tener en cuenta su estado de indefensión, a raíz de su condición médica progresiva que le imposibilita tener una vida normal y que, para el día del despido se encontraba con distintas complicaciones de salud e incapacitado, desde el martes 29 de octubre hasta el viernes 1 de noviembre de 2019, lo cual fue formalmente notificado a la accionada vía correo electrónico el mismo 29 de octubre, lo que evidencia que requiere especial protección y que estado de debilidad manifiesta.
3. Que la accionada no cumple con lo consagrado en el art. 6 de la ley 361 de 1997, puesto que no solicitó permiso al ministerio de trabajo para realizar el despido independientemente de las causas que llevaron a la terminación del contrato, y desconoció que se encontraba bajo incapacidad con el mismo diagnostico que ha padecido, el cual es hemorreidectomía.
4. Que su patología se aunó por el estado deplorable del área de trabajo al no contar con los elementos necesarios para que la labor a la cual fue reubicado no perjudicara su estado de salud.
5. Que es quien está a cargo de las múltiples responsabilidades económicas que subsisten diariamente, por tanto, su despido vulnera el mínimo vital y el derecho a la educación de sus hijos, teniendo en cuenta que con su historial médico y presente incapacidad se le dificulta conseguir un nuevo trabajo que soporte la carga económica que tiene con su núcleo familiar.
6. Por lo anterior solicita que se ordene a la accionada que lo reintegre al cargo que estaba desarrollando o a uno igual o superior.

SENTENCIA IMPUGNADA

El A-quo después de historiar el proceso, decide CONCEDER el amparo solicitado por evidenciarse la violación de los derechos fundamentales de la actora y cumplirse los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela en contra de aseguradoras.

Ante la anterior decisión, la accionada MANPOWER DE COLOMBIA LTDA impugnó, la decisión de primera instancia, sin que se allegaran nuevos argumentos a este trámite.

CONSIDERACIONES:

La acción de tutela está desarrollada constitucionalmente en el artículo 86 de la Constitución Nacional y con desarrollo legal en los decretos 2591 y 306 de 1992. Es diseñada como el mecanismo para la protección de los derechos fundamentales constitucionales, consistente en un trámite preferente, sumario y residual, a través del cual los ciudadanos directamente o mediante abogado titulado, recurren a la administración de justicia en miras de protegerse frente a las posibles violaciones por una autoridad pública o por un particular, a sus derechos fundamentales.

Ahora bien, pese a la improcedencia general de la acción de tutela para ventilar cuestiones cuyo conocimiento es del resorte de la jurisdicción ordinaria laboral, como sucede con la reclamación de reintegro, la Corte Constitucional ha aceptado la intervención del juez constitucional en tales asuntos cuando del tutelante se predica un estado de debilidad manifiesta, lo que ocurre, por ejemplo, en tratándose de personas enfermas o en condición de discapacidad.

En esta materia, respecto de la pretensión de reintegro, aunque en principio se reconoce como un asunto propio del juez laboral, se ha sostenido en la jurisprudencia:

"Cuando se busca el reintegro al lugar del trabajo con ocasión de la desvinculación, en principio debe decirse que la acción de tutela resulta ser improcedente; pero si quien lo solicita es un sujeto de especial protección constitucional, que fue desvinculado de su lugar de trabajo con ocasión de su estado personal como es el caso de las personas con disminución en su estado de salud, como factores de clara discriminación y sin atender los requisitos para la legalidad del mismo, en/onces debe decirse que la acción de tutela se torna idónea para resolver el asunto.

"La línea sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada en esta Corporación se aprecia en suma garantista, precisando que el margen de acción para garantizar dicha protección, 'no se limita en/onces a quienes tengan una calificación porcentual de discapacidad, basta que esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin la necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados.'"¹

Además se ha explicado cómo el reintegro tiene plena justificación constitucional cuando se trata de personas cuyas afecciones de salud se constituyen en verdaderas barreras para acceder a otras alternativas ocupacionales:

"De manera que en materia laboral, para este tipo de personas de especial protección constitucional, la indemnización constituye la última o más lejana de las alternativas y, por lo tanto, se debe velar hasta cuando sea posible por su permanencia en la entidad, debido a que su condición disminuye las posibilidades materiales de conseguir un nuevo empleo y únicamente su salario constituye el presupuesto básico del sostenimiento familiar."

En relación a los casos en los que se invoca la protección a la estabilidad laboral reforzada, la Corte ha sostenido que resulta procedente la acción de tutela, debido a la estrecha relación que guardan estos asuntos con el principio constitucional de no discriminación, y con los mandatos superiores de protección de grupos vulnerables, como las mujeres en embarazo, trabajadores aforados y las personas con discapacidad, como quiera que frente a la terminación del vínculo del cual derivan su sustento y, en muchas ocasiones el de su familia, quienes pertenecen a estos grupos no encuentran otro mecanismo que tenga el grado adecuado de eficacia para solicitar la defensa de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la seguridad social.

De acuerdo con lo anterior, la Corte ha indicado que la estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad

declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado.

Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente.

La Corte Constitucional ha fijado las reglas jurisprudenciales aplicables a los casos en que se discute la estabilidad laboral reforzada de personas discapacitadas, bajo tratamiento médico. o en situación de debilidad manifiesta y fueron compendiadas en la sentencia T-899 de 2014. En la mencionada providencia se indicó que:

"una persona en situación de debilidad manifiesta por deterioro en su estado de salud, será titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando (i) se encuentre demostrado que padece de serios problemas de salud; (ii) cuando no haya una causal objetiva de desvinculación; (iii) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral; y (iv) el despido se haya hecho sin la autorización previa del inspector de trabajo.

Finalmente, la jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, motivo por el cual, el vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta.

En este sentido, si el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional, en los contratos a término fijo también es imperativo que el empleador acuda ante la oficina del Trabajo con el fin de obtener la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo pactado.

Aplicando al caso bajo estudio los anteriores lineamientos jurisprudenciales unificados, resulta evidente que la situación del accionante contrario a lo considerado por el Ad-quo no se encuadra dentro de ninguna de las causales establecidas por la jurisprudencia constitucional para ordenar el reintegro de un trabajador a través de la acción de tutela por configurarse la figura de la estabilidad laboral reforzada.

Así, si bien afirma el accionante que en su caso se configura la existencia de un perjuicio irremediable por la difícil situación que debe afrontar ante la terminación de su contrato laboral, no es menos cierto, que ello no es suficiente para la prosperidad de la presente acción como quiera que la Jurisprudencia Constitucional exige que quien invoca la acción de tutela para obtener el reintegro laboral tenga la calidad de sujeto de especial protección constitucional, esto es, se encuentre en estado de discapacidad, embarazo o tenga fuero sindical.

Obsérvese que el señor JUAN MANUEL NAVAS SERRANO alega en su escrito de tutela que se encuentra disminuido en sus condiciones físicas por presentar "*hemorroidectomía*" y que, en ocasión a esto ha venido siendo incapacitado, sin embargo, analizadas las pruebas allegadas al presente trámite de tutela, resulta claro que, más allá de las incapacidades correspondientes a los días de octubre y noviembre de 2019, ni de la historia clínica ni de las demás pruebas documentales allegadas, se encuentra demostrado que el accionante se haya visto impedido desarrollar sus labores por un lapso de tiempo significativo y de manera recurrente, antes de habersele terminado su contrato de trabajo, o que haya sido valorado por medicina laboral y esta le haya determinado la pérdida de capacidad laboral, en efecto, la única constancia que existe de que fue incapacitado en ocasión de dicha patología, antes de su desvinculación, indica que la incapacidad solo fue expedida por 4 días.

Además, tampoco se observa que la terminación del contrato de trabajo del accionante haya sido en ocasión de su estado de salud, ni cualquier otra circunstancia similar, sino que lo ocurrido fue por disposición de la voluntad del empleador y en uso de la facultad que le otorga la ley, sin

que existiera en la empresa obligación legal o constitucional de continuar con la relación laboral, habida cuenta que en el accionante no se configura la estabilidad laboral reforzada, máxime cuando le fueron canceladas todas sus prestaciones e indemnización por despido, establecidas en la normatividad laboral, al momento de finiquitar su contrato laboral.

Ahora, no puede perderse de vista que el despido del actor se materializó en el mes de agosto de 2019, y que su permanencia en la empresa obedecía a la orden proferida por el Juez Promiscuo Municipal de Chiriguana, en acción de tutela presentada anteriormente con el actor en ocasión de su desvinculación laboral, decisión que fue revocada por el Juez Penal del Circuito de la misma municipalidad, de donde se infiere que, el asunto que ahora se vuelve a poner de presente ante la jurisdicción constitucional, ya fue resuelto por los jueces mencionados en precedencia y que, desde esa fecha hasta el día de hoy el accionante ha tenido el tiempo para acudir ante el juez ordinario laboral para que dirima su conflicto, sin embargo, ha insistido en acudir a este amparo como mecanismo definitivo y principal, ya que, consta en el expediente que son tres acciones de tutela que ha presentado por los mismos hechos, soslayando que este es un mecanismo subsidiario y que, no puede utilizarse para reemplazar las acciones y mecanismos ordinarios establecidos por el legislador.

Luego entonces, estando demostrado que el actor para el momento de su despido no padecía serios problemas de salud que además, no le ha sido determinada pérdida de capacidad laboral con ocasión de alguna patología adquirida durante el desarrollo de su contrato laboral y que, existía en la empresa MANPOWER COLOMBIA LTDA la facultad legal de dar por terminado el contrato de trabajo del accionante, contenida en el art. 64 del C.S.T, y que no necesitaba la accionada la autorización del Ministerio De Trabajo para la terminación de la relación laboral por no ser el accionante un sujeto de especial protección constitucional, resultaba improcedente que se accediera a la solicitud de amparo deprecada en la presenta acción y en consecuencia, se revocará la sentencia de primera instancia.

En este punto, resulta pertinente precisar que el accionante cuenta con los mecanismos ordinarios de defensa para discutir la legalidad de su despido y de ser el caso, la consecución de su reintegro y demás pretensiones que reclama en esta acción, ante los jueces laborales.

Por lo Expuesto, el Juzgado Quinto Civil del Circuito de Valledupar, Cesar, administrando justicia en nombre la República y por autoridad de la Ley,

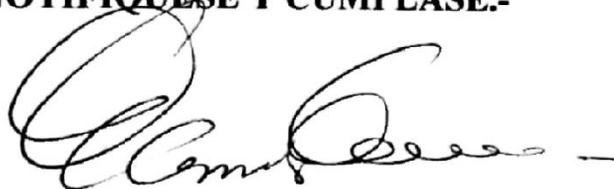
RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia de fecha trece (13) de febrero de dos mil veinte (2020), proferida por el Juzgado Promiscuo Municipal de Bosconia - Cesar, dentro del trámite tutelar iniciado por JUAN MANUEL NAVAS SERRANO contra MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, y en consecuencia NEGAR el amparo de los derechos fundamentales reclamado por el accionante, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Notifíquese esta providencia por el medio más expedito y eficaz, a las partes interesadas.

TERCERO: Una vez ejecutoriada esta providencia, envíese a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.-



DANITH CECILIA BOLÍVAR OCHOA
Juez.