



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO QUINTO CIVIL DEL CIRCUITO
VALLEDUPAR - CESAR
j05ccvpar@cendoj.ramajudicial.gov.co

ACCIÓN DE TUTELA

RADICACIÓN: 20 001 40 03 004 2019 00394 01.

ACCIONANTE: EILEN JULIETH MERIÑO MEJIA

ACCIONADO: SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES ENFERMOS Y DISCAPACITADOS "SINTRADEM" Y OTROS.

DECISIÓN: SEGUNDA INSTANCIA

Dieciocho (18) de marzo de dos mil veinte (2020)

I. - ASUNTO:

Procede el Despacho a resolver la impugnación interpuesta por la accionante contra la sentencia proferida por el Juzgado Primero de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Valledupar - Cesar el día veintidós (22) de enero de dos mil veinte (2020), dentro del procedimiento de tutela instaurado por EILEN JULIETH MERIÑO MEJIA contra SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES ENFERMOS Y DISCAPACITADOS "SINTRADEM", AMBUQ E.P.S., y el MINISTERIO DEL TRABAJO.

II. - HECHOS RELEVANTES:

Como sustento de la acción manifiesta la accionante que:

- 2.1. Estuvo vinculada laboralmente al Sindicato Nacional De Trabajadores Enfermos Y Discapacitados "Sintradem", desde el año 2016 hasta el 02 de septiembre de 2019, en el cargo de asistente jurídica administrativa, devengado 01 salario mínimo mensual más una bonificación de \$150.000,00, con una jornada laboral de 08 horas diarias.
- 2.2. El día 02 de septiembre de 2019 a las 09:54 am radicó ante SINTRADEM denuncia por acoso laboral, la cual fue posteriormente radicada ante el Ministerio del Trabajo.
- 2.3. A las 11:30 am del mismo día su empleador le notificó la citación a un procedimiento de descargos, los cuales tenían como finalidad dar inicio a un proceso disciplinario fundamentado en: *"trato inadecuado hacia sus superiores y su indebida actuación al encontrarse fuera de su puesto de trabajo revisando documentación que no era de su incumbencia"*, diligencia de descargos que se hizo violando su derecho de defensa y debido proceso, toda vez que no tuvo oportunidad de preparar su defensa, no tuvo acompañamiento de 02 compañeros de trabajo y mucho menos de un abogado, sin embargo, la misma se dio por terminada a las 12:45 pm.
- 2.4. Al retornar a sus labores habituales el 02/09/2019 siendo las 03:45 pm, el vicepresidente de Sintradem, le hizo entrega de la carta de terminación de su contrato laboral sustentado en los mismos motivos que dieron lugar al proceso disciplinario, los cuales considera no son congruentes, toda vez que su conducta fue la de una trabajadora leal y cumplidora de sus funciones, tampoco están catalogados en ningún documento como faltas graves, leves o gravísimas, y no existe inmediatez entre la ocurrencia de los hechos y la práctica del proceso disciplinario.

- 2.5. La accionada no cuenta con un reglamento interno donde se establezcan los diferentes tipos de faltas, las sanciones correspondientes, y mucho menos la doble instancia para los procesos disciplinarios. Además que los directivos de Sintradem no cuenta con las facultades para realizar procesos disciplinarios.
- 2.6. A la fecha se encuentra en tratamiento medico debido a los graves padecimientos de salud que la aquejan como son: dolor de oído, sangrado nasal, mareos y fuertes dolores de cabeza, motivos por los cuales fue hospitalizada los días 29 y 30 de julio de 2019, y se encuentra a la espera de asistir a consulta con otorrinolaringología a fin de determinar la patología que padece.
- 2.7. Al dar por terminado su contrato de trabajo SINTRADEM, le está ocasionando un perjuicio irremediable ya que dejaría de cotizar en salud y no podría continuar con el tratamiento médico, además que podría en riesgo la estabilidad económica suya y de su hermana quienes dependían económicamente del salario que devengaba de Sintradem.

II. – PRETENSIONES:

Persigue la accionante, mediante este instrumento constitucional, se le protejan sus derechos fundamentales al debido proceso, derecho de defensa, estabilidad laboral reforzada, trabajo, salud, integridad personal, mínimo vital y seguridad social, y en consecuencia, se ordene al SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES ENFERMOS Y DISCAPACITADOS "SINTRADEM", que proceda a declarar la nulidad del descargo y del proceso disciplinario seguido en su contra, se ordene el reintegro a sus labores en un cargo igual o de menores condiciones al que desempeñaba, se le cancele la indemnización establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo por incumplimiento en el pago de las prestaciones y salarios devengados, se le cancele el salario de los días dejados de laborar desde el 02 de septiembre de 2019 hasta que se materialice el reintegro y se le cancelen los aportes de seguridad social integral.

V. - SENTENCIA DEL JUEZ DE PRIMERA INSTANCIA

El *A quo* resolvió negar el amparo tutelar argumentando que la accionante cuenta con otro mecanismo de defensa judicial ante la jurisdicción ordinaria laboral, para obtener la pretensión laboral que reclama, máxime que la accionante no acreditó que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta o de extrema vulnerabilidad que amerite la procedencia excepcional de la acción de tutela como mecanismo transitorio. Amén de que de las pruebas allegadas al expediente no se demuestra que la alegada desvinculación laboral se haya ocasionado dentro de un periodo de incapacidad laboral o haya sido producto de dicho estado.

VI. - IMPUGNACIÓN

La Recurrente fundamenta su inconformidad con el fallo de primer grado indicando que existe un error en la apreciación fáctica, jurídico y probatoria realizada dentro de la acción de tutela por el juez constitucional toda vez que solo se encargó de manifestar que la acción incoada persigue un reintegro laboral, siendo lo mejor buscar la vía ordinaria a través de una demanda laboral, fulminando de esa manera

u

sus derechos fundamentales, razón por la cual pide se revoque la sentencia de primera instancia.

VII. – CONSIDERACIONES.

De la sustentación del recurso y del caso concreto se desprende que los problemas jurídico a determinar consiste en: (i) si se satisfacen los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela (ii) establecer si las patologías que aquejan a la señora EILEN JULIETH MERIÑO MEJIA la hacían sujeto de la estabilidad laboral reforzada. (iii) si hay lugar a ordenar el reintegro de la accionante junto con los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir e imponerle a la accionada la sanción indemnizatoria dispuestas en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo.

FUNDAMENTO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL.

Señala el artículo 1 del Decreto 2591 de 1991 reglamentario del artículo 86 de la Constitución Política de Colombia que: *"Toda persona tendrá 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 actúe a 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 este decreto. Todos los días y horas son hábiles para interponer la acción de tutela."*

Adicional a ello se ha dicho que la acción de tutela solo será procedente cuando no exista en el ordenamiento jurídico un recurso judicial para defender el derecho presuntamente vulnerado, concepto ha sido definido por la Corte Constitucional como requisito de subsidiariedad, de acuerdo con el cual la acción de tutela solo será procedente cuando (i) no exista en el ordenamiento jurídico un mecanismo judicial, o (ii) existiendo sea ineficaz y/o (iii) inidóneo. En todo caso, (iv) será procedente de manera transitoria cuando se constate la existencia de un perjuicio irremediable.

No obstante lo anterior en materia laboral el requisito de subsidiariedad adquiere una connotación particular, ya que la acción de tutela en principio no es el mecanismo adecuado para debatir las controversias laborales, sin embargo, ha reconocido la Jurisprudencia Constitucional que existen circunstancias en que la acción de amparo es procedente. Al respecto dijo:

"el ordenamiento jurídico colombiano prevé para el efecto acciones judiciales específicas cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate, y afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual.

Pese a ello, excepcionalmente, este Tribunal ha entendido que es procedente cuando se trata personas que se encuentran en "circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada. Este punto ha sido reiterado en varias ocasiones por la Corte.

De acuerdo con ello, este Tribunal Constitucional sostuvo que la procedencia preferencial del amparo constitucional 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 reforzada¹

De acuerdo con lo anterior es evidente que ante la condición de debilidad del accionante, el amparo constitucional reemplaza al mecanismo ordinario por resultar eficaz en medida y oportunidad, frente a las circunstancias de debilidad manifiesta en que se halle el accionante.

¹ Sentencia T-041 de 2014.

La Estabilidad laboral reforzada.

La estabilidad laboral reforzada ha sido reconocida por Nuestro Máximo Órgano de Cierre Constitucional como esa protección constitucional que gozan aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta entendida esta como aquella discapacidad, limitaciones físicas y/o psicológicas que les impide realizar su trabajo, las cuales deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial.

Este principio de la estabilidad laboral reforzada fue reglamentado por el Legislador a través de la Ley 361 de 1997 en la cual se les impuso restricciones más fuertes a los empleadores que quisieran despedir a personas en condición de discapacidad. En efecto, el artículo 26 de dicha ley les prohibió despedir a sus trabajadores en razón de las discapacidades que puedan sufrir, a menos que obtengan autorización de la oficina de trabajo. En todo caso, ordenó pagársele al trabajador despedido una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario. Así, quienes procedan en forma contraria a ella, estarán obligados al pago de una indemnización equivalente a ciento ochenta días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a las que hubiere lugar de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo.

Sobre este tópico se refirió la Corte Constitucional en sentencia C-531 de 2000 expresando que:

"el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.

De igual manera, ha sostenido la Jurisprudencia Constitucional que la estabilidad laboral reforzada es una protección constitucional que no se garantiza simplemente con la imposibilidad que tiene el empleador de terminar el contrato del titular del derecho, sino que el empleador también está obligado a intentar la reubicación de la persona en un cargo de acuerdo a su estado de salud. Sobre ello enunció:

"el núcleo esencial del referido derecho en los discapacitados no se agota en el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente, por el contrario el empleador también está obligado a intentar la reubicación de la persona en un cargo de acuerdo a su estado de salud".

En otros términos, significa:

"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

CASO CONCRETO

La señora EILEN JULIETH MERIÑO MEJIA, tiene 30 años de edad, estuvo vinculada laboralmente al Sindicato Nacional De Trabajadores Enfermos Y Discapacitados "Sintradem", desde el año 2016 hasta el 02 de septiembre de 2019, en el cargo de asistente jurídico administrativa, fecha en la cual se dio por terminado su contrato laboral con fundamento en un procedimiento disciplinario seguido en su contra derivado de un *"trato inadecuado hacia sus superiores y su indebida actuación, al encontrarse fuera de su puesto de trabajo revisando documentación*

que no era de su incumbencia", tramite dentro del cual según la accionante se vulneraron sus derechos fundamentales al debido proceso y derecho de defensa, además que considera se le está ocasionando un perjuicio irremediable porque al no seguir cotizando al Sistema de Seguridad Social Integral no podría continuar con el tratamiento médico y se podría en riesgo la estabilidad económica suya y de su hermana quién dependen económicamente de ella.

Recorre al amparo tutelar con el objetivo de que se ordene a la accionada que proceda a declarar la nulidad del descargo y del proceso disciplinario seguido en su contra, se ordene el reintegro a sus labores en un cargo igual o de menores condiciones al que desempeñaba, se le cancele la indemnización establecida en el artículo 65 del Código Sustantivo del Trabajo por incumplimiento en el pago de las prestaciones y salarios devengados, se le cancele el salario de los días dejados de laborar desde el 02 de septiembre de 2019 hasta que se materialice el reintegro y se le cancelen los aportes de seguridad social integral.

La accionada al contestar la acción de tutela afirmó que a la señora EILEEN MERIÑO MEJIA se le hizo un llamado de atención por no encontrarse en horas de trabajo en su puesto y no justificó su inasistencia, razón por la cual se le abrió un proceso disciplinario de descargos con ocasión del cual se tomó la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo. Asimismo indica que a la gestora no se le vulneraron sus derechos fundamentales debido a que para la fecha del despido no se encontraba incapacitada, pues solo fue incapacitada por un día con ocasión de una cefalea o dolor de cabeza que presentaba, sin que a la fecha registre más incapacidades médicas o atenciones por esa patología.

De las pruebas aportadas al expediente está probado que a la accionante se le comunicó la formulación del proceso disciplinario seguido en su contra, fundamentada en la violación del artículo 22 del estatuto de esa organización sindical y lo previsto en los numerales 01 y 04 de artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo y el numeral 04 del artículo 60 de la misma norma, diligencia que se realizó el 02 de septiembre de 2019 a las 11:30 am, y a las 03:45 pm del mismo día, se le comunicó la terminación de su contrato de trabajo sustentado en los mismos motivos que dieron lugar al proceso disciplinario.

También está demostrado que la gestora presentó denuncia por acoso laboral ante el Ministerio del Trabajo, y que el día 30/07/2019 se le otorgó 01 día de incapacidad con diagnóstico de cefalea.

Antes de examinar los defectos alegados por la accionante, corresponde verificar la presencia de las causales genéricas de procedencia de la acción de tutela, toda vez que en caso de no estructurarse el cumplimiento de los requisitos generales, no sería relevante el análisis de fondo de las circunstancias que rodean el caso concreto.

La presente acción de tutela cumple el requisito de inmediatez, toda vez que la carta de terminación del contrato de trabajo data del 02 de septiembre de 2019, y la acción de tutela fue interpuesta el 10 de septiembre de 2019. Así, el término transcurrido entre la decisión adoptada por la accionada y la presentación de la acción de tutela es de aproximadamente 08 días, periodo que resulta razonable.

Ahora bien, tal como lo afirmó el juez de primer grado, las discusiones tendientes a establecer si la terminación de un contrato laboral se ajustó a la ley y si debía aplicarse la figura de la estabilidad laboral reforzada compete a los jueces laborales a través del proceso ordinario laboral, por tratarse de un asunto típicamente laboral que requiere de un debate probatorio extenso y complejo, que no puede llevarse a cabo en sede de tutela.

Máxime que la acción de tutela no puede desplazar ni sustituir los mecanismos ordinarios establecidos en nuestro ordenamiento jurídico, y en este caso la accionante cuenta con otro medio de defensa judicial como es acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral para que mediante la interposición de la demanda correspondiente se ordene lo que por este mecanismo excepcional pretende, tramite dentro del cual podría acudir a la solicitud de medidas cautelares, peticiones que deben ser resuelta de manera prioritaria por el Juez Laboral, siendo dicho mecanismo conducente para la protección efectiva de los derechos invocados por la accionante.

De igual modo, no se acredita por parte de la accionante siquiera sumariamente la existencia de un perjuicio irremediable que haga procedente la intervención por parte del Juez constitucional de manera transitoria, pues además de las simples afirmaciones de la vulneración al mínimo vital de la actora, no anexó prueba alguna que demuestren tales aseveraciones, pues debe tenerse en cuenta que quien pretenda el amparo de un derecho fundamental debe demostrar los hechos en que se funda su pretensión, con el fin de llevarle al juzgador la convicción de que se ha violado o amenazado el derecho fundamental que se alega, y en este caso no acreditó la señora EILEEN JULIETH MERIÑO, que el salario que devengaba, fuere su único medio de subsistencia.

Tampoco se advierte que la accionante sea un sujeto de especial protección constitucional con ocasión de su edad, pues la calidad de persona de la tercera edad, la ostenta quien haya superado la esperanza de vida en Colombia, la cual a la fecha se encuentra estimada en 76 años de edad, y la actora solo tiene 30 años, lo que denota que no es sujeto de especial protección constitucional.

Asimismo, la cefalea que la aqueja no puede considerarse catastróficas o ruinosas que pongan en peligro la vida de la accionante y que hagan necesario la intervención del juez constitucional a efectos de evitar que la demora de este tipo de procesos ponga en riesgo la expectativa que pueda tener frente al derecho reclamado.

De manera que al tener a su disposición la accionante otro mecanismo ordinarios para hacer valer sus derechos y al no estar acreditado el perjuicio irremediable causado, el despacho confirmará la decisión proferida por el Juzgado Primero de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Valledupar - Cesar el día veintidós (22) de enero de dos mil veinte (2020), dentro del procedimiento de tutela instaurado por EILEN JULIETH MERIÑO MEJIA contra SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES ENFERMOS Y DISCAPACITADOS "SINTRADEM", AMBUQ E.P.S., y el MINISTERIO DEL TRABAJO.

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

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia adiada veintidós (22) de enero de dos mil veinte (2020), proferida por el Juzgado Primero de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Valledupar – Cesar, dentro del procedimiento de tutela instaurado por EILEN JULIETH MERIÑO MEJIA contra SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES ENFERMOS Y DISCAPACITADOS "SINTRADEM", AMBUQ E.P.S., y el MINISTERIO DEL TRABAJO.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE este proveído a las partes y al despacho judicial de primera instancia por el medio más expedito. Librese el oficio correspondiente.

TERCERO: EJECUTORIADA esta providencia, remítase la actuación a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



DANITH CECILIA BOLÍVAR OCHOA
JUEZ

C.B.S.

