



JUZGADO CUARENTA Y CINCO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ, D.C..

Carrera 10 No. 14-33, Piso 19, Tel. 2821885

Cmpl45bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Veintiséis (26) de febrero de dos mil veintiuno (2021).

SENTENCIA

Rad: Tutela 11001-40-03-045-2021-00110-00

**REF: ACCIÓN DE TUTELA DE EDWIN ALONSO GUIZA VELANDIA EN
CONTRA DE SACYR CONSTRUCCIÓN COLOMBIA S.A.S.**

Resuelve el Despacho la solicitud de tutela de los derechos invocados por el señor **EDWIN ALONSO GUIZA VELANDIA**, en contra de **SACYR CONSTRUCCIÓN COLOMBIA S.A.S.**

ANTECEDENTES

El señor **EDWIN ALONSO GUIZA VELANDIA** presentó acción de tutela en contra de **SACYR CONSTRUCCIÓN COLOMBIA S.A.S.**, para que se le ampararan sus derechos constitucionales fundamentales al trabajo y a la seguridad social, en vista de que ésta el pasado 9 de febrero terminó la relación laboral que mantenía con el accionante, sin tener en cuenta que, desde el 24 de noviembre de 2020, se le diagnosticó *“Tendinitis en la mano derecha”* y se encuentra en un tratamiento médico, razón por la que su despido requería, como mínimo, de la autorización del **MINISTERIO DEL TRABAJO**, por todo lo cual se vio obligado a elevar la solicitud de amparo, en procura de obtener la protección de las prerrogativas ya mencionadas.

Impulsado el trámite legal al escrito contentivo de la acción, se admitió mediante auto calendario 16 de febrero de 2021, decisión que se notificó a la demandada a través del oficio No. 0212, el cual fue remitido vía correo electrónico.

En su contestación, **SACYR CONSTRUCCIÓN COLOMBIA S.A.S.** alegó que debía declararse improcedente la tutela porque la terminación del contrato laboral del accionante, se debió a la existencia de una justa causa para ello, decisión que se tomó luego de agotado el procedimiento disciplinario respectivo. Arguyó que la finalización del vínculo laboral no obedeció al estado de salud del demandante, quien no acreditó, en debida forma, que se encontrara incapacitado, discapacitado o inválido en el momento de su despido, sin que pueda dejarse de lado que, desde comienzos de septiembre de 2020, tampoco consultaba a los médicos por la patología que menciona en la solicitud de amparo. Terminó diciendo que en las presentes diligencias no se cumple el requisito de subsidiariedad que exige la tutela, de modo que el actor constitucional debe ventilar la inconformidad frente a su despido, ante los Jueces laborales de la Jurisdicción ordinaria.

Con el fin de evitar posibles nulidades se dispuso vincular, como terceros intervinientes, a la **ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD-ADRES**, a la **PROCURADURÍA DELEGADA PARA ASUNTOS CIVILES Y LABORALES DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN**, a los **MINISTERIOS DE SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL** y del **TRABAJO** y a **COLMÉDICA MEDICINA PREPAGADA S.A.**, a quienes se les informó del presente trámite a través de los oficios No. 0213, 0214, 0215, 0216 y 0217, los cuales se remitieron vía correo electrónico.

La **ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD-ADRES**, los **MINISTERIOS DEL TRABAJO** y de **SALUD Y DE LA PROTECCIÓN SOCIAL** y **COLMÉDICA MEDICINA PREPAGADA S.A.**, solicitaron la desvinculación del presente trámite constitucional, porque la violación de los derechos fundamentales que se alega, en ningún caso, habría sido generada por una acción u omisión atribuible a las mismas, lo cual se comprendía al tener en cuenta que no existía vínculo laboral alguno con el actor, razón por la que no había obligaciones reciprocas entre aquéllas y éste.

La **PROCURADURÍA DELEGADA PARA ASUNTOS CIVILES Y LABORALES DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA NACIÓN** indicó que debía negarse el

amparo deprecado, porque el actor no acreditó que se encontrara en condición de debilidad manifiesta y no podía colegirse que el despido fuera discriminatorio.

CONSIDERACIONES

En el artículo 86 de la Constitución Nacional se prescribe que toda persona tendrá acción de tutela para reclamar, ante los jueces, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que los mismos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad, o de un particular, en los precisos casos autorizados legalmente.

Su viabilidad o procedencia exige el cumplimiento de dos precisos requisitos: por un lado, que la actuación comprometa un derecho del linaje mencionado y, por el otro, que no exista mecanismo de protección distinto o que el mismo no sea eficaz.

En relación con la estabilidad laboral reforzada y el reintegro, la H. Corte Constitucional tiene dicho lo siguiente:

“(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 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.

[...]

En materia probatoria la Corte ha establecido que [en] los casos de los trabajadores que se encuentren en situación de vulnerabilidad por padecer algún tipo de limitación física que les impida ejercer sus actividades, ‘recae sobre el empleador una <<presunción de despido sin justa causa>>’. Esto implica que se invierte la carga de la prueba y, por tanto, el empleador debe demostrar que existen causales objetivas y razonables para que el vínculo laboral se haya quebrantado. En consecuencia, el empleador debe demostrar que el motivo del despido no fue la limitación física del empleado”¹.

En relación con la estabilidad laboral reforzada de las personas que han sufrido una disminución física, la citada Corporación judicial, en sentencia T-594 de 2015, dijo lo siguiente:

*“(...) (i) la estabilidad en el empleo, constituye una medida que permite que las personas que han sufrido una disminución física en vigencia de un contrato de trabajo, no sean discriminadas en razón a su estado de salud, asimismo, garantiza que puedan obtener los recursos necesarios para subsistir y asegurar la continuidad del tratamiento médico de la enfermedad que presenta el trabajador. (ii) Por regla general, la garantía de este derecho debe reclamarse en la jurisdicción ordinaria laboral. Sin embargo, **en forma excepcional, procede la acción de tutela, cuando el trabajador que reclama el amparo, se encuentra en situación de vulnerabilidad por causa de una disminución física, sensorial o psíquica que afecta el normal desempeño de su actividad laboral.** (iii) Tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada, todos los trabajadores que presenten alguna disminución física, sensorial o psíquica **siempre que el empleador tenga conocimiento de esta circunstancia**, y que la desvinculación se hubiere efectuado sin autorización del Ministerio de Trabajo. (iv) Cuando se produce la desvinculación de un trabajador disminuido física, sensorial o psíquicamente, se presume que el despido tiene relación con el deterioro del estado de salud del trabajador y, por lo tanto, corresponde al empleador desvirtuar dicha presunción. (v) En los contratos a término fijo, el vencimiento del plazo pactado, no es una causal que permita el despido de un trabajador que presenta alguna limitación, y por lo tanto, el empleador que decida desvincularlo en esa condición, solo podrá hacerlo si existe autorización ante Ministerio de Trabajo. En caso de que incumpla esta obligación, el empleador deberá pagar una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin que esto habilite el despido del trabajador”.*

¹ Sentencia T-051 de 2017.

En el caso concreto, el actor solicita que se le reintegre laboralmente, porque **SACYR CONSTRUCCIÓN COLOMBIA S.A.S.** lo despidió, sin tener en cuenta su condición actual de salud.

Sin embargo, revisados los documentos que se adosaron al informativo, no aparece acreditado que la terminación del contrato de trabajo tuviera su origen en alguna de las situaciones constitutivas de debilidad manifiesta, en las que procede el reintegro por la vía de la acción de tutela, ya que la desvinculación laboral se debió a la comisión de una falta grave por parte del accionante, la cual trajo consigo que se surtiera el procedimiento disciplinario respectivo, trámite que concluyó con el despido por justa causa, decisión que, claramente, no obedeció a la condición de salud del demandante, la que tampoco fue informada a su empleador o, cuando menos, no existe prueba de ello dentro del plenario.

Es la opinión de este Juzgador que no existe vulneración alguna a las prerrogativas enunciadas en el escrito de tutela, en la medida en que el despido obedeció a una causa objetiva, como lo fue el cumplimiento defectuoso de las obligaciones a cargo del actor, prueba de lo cual es el resultado del proceso sancionatorio que le adelantó el empleador al señor **EDWIN ALONSO GUIZA VELANDIA**, quien de hallarse inconforme frente a la terminación del contrato de trabajo, debe acudir ante los Jueces laborales de la Jurisdicción ordinaria para debatir la legalidad de su despido.

Así las cosas, se negará el amparo deprecado, sin más consideraciones por no ser ellas necesarias.

Se informa que esta providencia se dicta en ejercicio de la modalidad trabajo en casa, lo cual es posible en aplicación de lo previsto en los Acuerdos No. PCSJA20-11517, PCSJA20-11518, PCSJA20-11521 y PCSJA20-11526 de 15, 16, 19 y 22 de marzo de 2020, respectivamente, PCSJA20-11532 y PCSJA20-11546 de 11 y 25 de abril del mismo año, respectivamente, PCSJA20-11549, PCSJA20-11556 de 7 y 22 de mayo de dicha anualidad, respectivamente, y PCSJA20-11567 de 5 de junio del año próximo pasado, expedidos por el H. Consejo Superior de la Judicatura.

Se aclara que para la firma de esta decisión se acudió a lo señalado tanto en el artículo 11 del Decreto Legislativo 491 de 28 de marzo de 2020, como en el artículo 22 del Acuerdo No. PCSJA20-11567 de 5 de junio del mismo año.

DECISIÓN

Congruente con lo expuesto, el **JUZGADO CUARENTA Y CINCO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ, D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

Primero: **NEGAR** el amparo de los derechos constitucionales invocados por el señor **EDWIN ALONSO GUIZA VELANDIA**, frente a **SACYR CONSTRUCCIÓN COLOMBIA S.A.S.**, en atención a lo dicho en la parte motiva de esta providencia.

Segundo: La presente decisión podrá ser impugnada, dentro de los tres días siguientes a su notificación, en los términos del artículo 31 del Decreto 2591 de 1991. Si esta providencia no fuere recurrida en tiempo oportuno, envíese la actuación a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Tercero: Notifíquese esta providencia **dentro del término señalado en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991**, por el medio más expedito que sea posible, a todos los sujetos involucrados.

Cuarto: A costa de los interesados, expídanse copias auténticas del presente fallo.

Notifíquese y Cúmplase,

Juzgado 45 Civil Municipal de Bogotá
Acción de Tutela
Radicado: 11001-40-03-045-2021-00110-00
EDWIN ALONSO GUIZA VELANDIA en contra de SACYR CONSTRUCCIÓN COLOMBIA S.A.S.



RICARDO ADOLFO PINZÓN MORENO
Juez