

**REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



JUZGADO CUARENTA Y SIETE CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ
Bogotá, D.C., veintiuno (21) de julio de dos mil veinte (2020).

Tutela de Segunda Instancia No. **78-2020-00388-01**

Resuelve este Despacho la impugnación formulada contra el fallo de tutela proferida por el Juzgado 70 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá, fechada 01 de junio de 2020.

ANTECEDENTES

YOIJA ALEXANDER GUTIÉRREZ BOLÍVAR, solicitó el amparo de los derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, estabilidad laboral reforzada y seguridad social, los cuales consideró fueron lesionados por MERIDIAN SERVICIOS TEMPORALES MIN S.A.S, y FÁBRICA COLOMBIANA DE MOLDES LTDA.

Como sustento fáctico señaló que el 16 de octubre de 2019 inició contrato laboral en la modalidad de obra labor con la sociedad Meridian Servicios Temporales Min S.A.S, ocupando el cargo de operario en la sociedad Fábrica Colombiana de Moldes Ltda.

Afirma que el 15 de diciembre de 2019, tuvo un accidente de tránsito que le generó una lesión del cuarto dedo de la mano derecha, por lo que fue diagnosticado con *“traumatismo del tendón y musculo extensor de otros de tipo principal a nivel de la muñeca”*.

Como consecuencia de su estado de salud fue incapacitado de forma recurrente y continua, informando a su empleador de tal situación los días 8 de enero, 6 de febrero y 5 de abril de 2020.

Por su estado de salud le dieron recomendaciones laborales tales como no levantar objetos de más de cinco (5) kilos, evitar movimientos como torcer, atornillar, trapear, macetear, además de recesos laborales y pausas activas de 10 a 15 minutos, cada dos (2) horas, situación que era de conocimiento de la accionada. Pese a ello, el día 28 de abril de 2020 se le notificó la terminación de su contrato de trabajo vía correo electrónico.

Aduce que su situación económica se encuentra devastada por cuanto no recibe ningún sustento ya demás no es aceptado en ningún otro lugar a trabajar dadas las características físicas que tiene a causa del accidente generado el año inmediatamente anterior, sumado a esto informa núcleo familiar, compuesto por su esposa y dos hijas, una de 13 y la otra 5 años, depende económicamente del ingreso de su trabajo. Adicionalmente, no cuenta con vivienda propia por lo que debe pagar un arriendo con los respectivos servicios públicos.

Lo pretendido

Que como consecuencia de lo anterior solicita el amparo de los derechos invocados y en consecuencia se ordene el reintegro en el cargo que ocupaba, sea en iguales o mejores condiciones a las que tenía, el pago de salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social dejados de cancelar hasta cuando sea efectivamente reintegrado.

Trámite de la primera instancia.

Correspondió por reparto la compendiada acción, al Juzgado 70 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple, quien mediante auto del 18 de mayo de 2020, la admitió y ordenó la notificación de las empresas accionadas, a fin de que se pronunciara respecto de los hechos y pretensiones narrados por el tutelante y vinculo a la E.P.S Salud Total, Protección –Fondo de Pensiones y Cesantías-, Sura ARL, Fundación Hospital San Carlos, Aliados Salud Ocupacional S.A.S. y Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud –ADRES-.

LA FÁBRICA COLOMBIANA DE MOLDES LTDA indicó, que la empresa no tuvo vínculo con el actor, pues la entidad celebró contrato MERST 010-2018 con Meridian Servicios Temporales Min S.A.S. para la contratación de un operario. No obstante, el contrato celebrado con la temporal finalizó el 30 de marzo del año en curso, por lo que no son ellos quienes deban de responder por las pretensiones de la acción constitucional.

MERIDIAN SERVICIOS TEMPORALES MIN S.A.S. indicó que el actor ingresó a trabajar bajo la modalidad de contrato obra o labor contratada para prestar sus servicios en el lugar de misión Fábrica Colombiana de Moldes Ltda.

Que su última incapacidad reportada fue la del día 6 de abril de 2020, sin que desde esa data a la fecha de retiro (30/04/2020) el trabajador presentara incapacidades.

Expuso que el contrato de trabajo se dio por terminado dado que los servicios con el empleador en misión, Fabrica Colombiana Ltda., terminaron el 30 de marzo de 2020, lo que se le comunicó al trabajador desde el 26 de marzo de 2020, procediendo al reitro del empleo el pasado 28 de abril de 2020.

SALUD TOTAL E.P.S. manifestó que el actor presenta afiliación con el empleador Meridian Servicios Temporales Min S.A.S. con fecha de inicio 16 de octubre de 2019 y fecha de cierre de contrato 30 de abril de 2020, que los servicios de salud que ha requerido el actor se han prestados, por lo que se ha dado la cobertura médica que el usuario ha requerido. En virtud de lo anterior, alega la falta de legitimación en la causa por pasiva de la E.P.S. y solicita su desvinculación.

LA ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍAS PROTECCIÓN S.A. manifestó, en resumen, que no considera necesaria su vinculación al presente trámite, pues la vulneración de los derechos fundamentales se atribuye al empleador.

La ARL SURA indica que la decisión de despido sólo puede ser modificada por la empresa, sin que la ARL tenga injerencia en dicha determinación.

LA FUNDACIÓN HOSPITAL SAN CARLOS, afirmó que no tiene conocimiento frente a los hechos alegados por el actor y que el pasado 14 de mayo de 2020 prestó los servicios de salud requeridos por el accionante, practicando el procedimiento de *“capsulotomía interfalángica, corrección quirúrgica de dedo en martillo, colgajo local de piel compuesto de vecindad entre dos a cinco centímetros cuadrados”*.

La Administradora de Recursos de del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES refiere que no es la responsable del agravio que aduce el tutelante, por lo tanto alega falta de legitimación en la causa, toda vez que dicha entidad no le corresponde solucionar los inconvenientes laborales del actor.

Aliados Salud Ocupacional S.A.S. se limitó a anexar la historia clínica ocupacional del actor.

La sentencia impugnada.

El juez de primer grado decidió conceder el amparo de tutela, luego de considerar que el actor es un sujeto calificado bajo los lineamientos de estabilidad laboral reforzada, por cuanto aquel para el momento del despido se encontraba incapacitado, además tiene que el señor Gutiérrez se encuentra en un estado de debilidad manifiesta, y de indefensión, por lo que le es aplicable los requisitos de subsidiariedad y por lo tanto era procedente utilizar el medio constitucional en pro de amparar sus derechos fundamentales.

La impugnación.

Inconforme con la decisión del Juez de primera instancia, el apoderado judicial de la empresa temporal MERIDIAN SERVICIOS TEMPORALES S.A.S., al impugnar el fallo de tutela, fundó su desacuerdo en que no existió una valoración probatoria adecuada por cuanto se contaban con los medios documentales que no probaban la estabilidad laboral que tenía el señor Gutiérrez para el momento del despido, aduce que para el día en el que se dio el retiro de sus labores aquella no se encontraba en incapacidad que su la sociedad aquí impugnante conociera.

Así que discrepa totalmente del Juez de instancia, ya que la acción de tutela no era procedente, por cuanto no se está en presencia de una afectación al derecho fundamental de estabilidad laboral reforzada, por parte de la accionada, ya que el despido del actor se dio por una causa objetiva.

Sumado a esto señala que el accionante cuenta con otro medio de defensa judicial o llamado medio ordinario, donde acudir en búsqueda de la protección de sus derechos ya que al no ser un sujeto que demostrara una debilidad manifiesta, o perjuicio irremediable no era pertinente analizar la tutela de fondo, debiendo desechar aquella por improcedente.

CONSIDERACIONES

De la acción de tutela.

La acción de tutela está consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política como un mecanismo para la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas cuando los mismos resulten vulnerados por la acción u omisión de las autoridades. Esta acción es dada para que toda persona pueda acudir a un juez con el fin de que se le proteja su derecho ante una conducta de acción u omisión de la autoridad que vulnere o amenace un derecho fundamental individual y ante la situación de carencia de otro mecanismo judicial para la protección de los derechos de que se trate. La finalidad última de esta acción constitucional es lograr que el Estado, a través de un pronunciamiento judicial, restablezca el derecho fundamental conculcado o impida que la amenaza que sobre él se cierne se configure.

Dentro de las características esenciales de esta acción se encuentran la subsidiariedad y la inmediatez, la primera, refiere a que tan solo resulta procedente instaurarla en subsidio o a falta de instrumento constitucional o legal diferente, susceptible de ser alegado ante los Jueces; esto es, cuando el afectado no disponga de otro medio judicial para su defensa, a no ser que busque evitar un perjuicio irremediable; la segunda a que la acción de tutela debe tratarse como mecanismo de aplicación urgente que se hace preciso administrar en guarda de la efectividad concreta y actual del derecho objeto de la violación o amenaza.

Procedencia de la acción de tutela contra particulares.

De acuerdo con el inciso final del art. 86 de la Constitución está permitido excepcionalmente el ejercicio de la acción de tutela contra particulares, siempre que se encuentre que estos incurren en vulneración o amenaza de derechos fundamentales.

Lo anterior, ha sido desarrollado por la enunciación contenida en el art. 42 del Decreto 2591 de 1991, y cuyo alcance ha sido delimitado por la Corte Constitucional así¹:

- Que exista entre las partes una relación que ubique a la una respecto de la otra en condición de **subordinación** o indefensión.
 - Que se trate de un vínculo en el que el particular esté encargado de la prestación de un servicio público cualquiera.
 - Que el particular actúe o haya actuado en el ejercicio de funciones públicas.
 - Que se trate una temática atinente al derecho de habeas data.
- Sobre la subordinación ha dicho la Corte Constitucional que se refiere a:

“el acatamiento y sometimiento a órdenes proferidas por quienes, en razón de sus calidades, tienen la competencia para impartirlas”² y pone como ejemplos de estas situaciones: “(i) las relaciones derivadas de un contrato de trabajo; (ii) las relaciones entre estudiantes y directivas del plantel educativo; (iii) las relaciones de patria de potestad originadas entre los hijos menores y los incapaces respecto de los padres o (iv) las relaciones entre los residentes de un conjunto residencial y las juntas administradoras de los mismos”³. (Negrillas fuera de original)

Además, en sentencia T – 136 de 2013 la Corte Constitucional, con ponencia del honorable Magistrado doctor Jorge Iván Palacio Palacio, señaló:

¹ Corte Constitucional. Sentencia T-117 de 2011.

² Corte Constitucional. Sentencia T-233 de 1994.

³ Corte Constitucional. Sentencia T-371 de 2009.

“...Esta Corporación ha explicado reiteradamente que la acción de tutela responde al principio de subsidiariedad⁴, es decir, no es un mecanismo de defensa judicial alternativo o supletorio de los recursos o medios ordinarios previstos por el legislador para el amparo de un derecho. Es por ello que no debe ser empleada para revivir oportunidades procesales vencidas como consecuencia de la omisión injustificada del interesado.

Bajo este marco la Corte ha advertido sobre la improcedencia general de la acción de tutela para debatir asuntos de naturaleza contractual, en tanto que “por tratarse de controversias que se derivan de acuerdos privados celebrados por las partes (...) deberían ser resueltos mediante acciones ordinarias de carácter civil, comercial o contencioso dependiendo del caso particular”⁵

Ahora bien, también ha explicado que aunque exista otro medio de defensa judicial, la acción de tutela resulta excepcionalmente procedente en aquellos casos en que: (i) las otras acciones judiciales no resulten eficaces o idóneas para la protección del derecho de que se trate, o, (ii) cuando existiendo acciones ordinarias, resulte necesaria la intervención del juez de tutela para precaver que ocurra un perjuicio irremediable⁶

Adicionalmente, la jurisprudencia constitucional ha indicado que tratándose de acciones de tutela interpuestas por sujetos de especial protección constitucional, se debe hacer el análisis relativo al agotamiento de los recursos y medios judiciales ordinarios y a la configuración de un perjuicio irremediable, de forma más flexible en atención a las especiales condiciones de estas personas, “teniendo en cuenta que su

4 Ver, entre muchas otras, las sentencias: T-514 de 2003, T-1121 de 2003, T-1093 de 2004, T-1140 de 2004, T-742 de 2011 y T-086 de 2012.

5 Sentencia T-086 de 2012. Precisamente en esta providencia se declaró improcedente la acción de tutela interpuesta en tres expedientes distintos en relación con la cobertura de varios contratos seguros ante eventos de incapacidad total y permanente. En su momento, la Sala de Revisión no encontró probada la ocurrencia de un perjuicio irremediable que justificase la intervención del juez de tutela.

6 Mediante sentencia T-225 de 1993, la Corte explicó los elementos constitutivos del perjuicio irremediable así: “ A)... inminente: ‘que amenaza o está por suceder prontamente’. Con lo anterior se diferencia de la expectativa ante un posible daño o menoscabo, porque hay evidencias fácticas de su presencia real en un corto lapso, que justifica las medidas prudentes y oportunas para evitar algo probable y no una mera conjetura hipotética. (...) || “B). Las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes, es decir, como calidad de urgir, en el sentido de que hay que instar o precisar una cosa a su pronta ejecución o remedio tal como lo define el Diccionario de la Real Academia. Es apenas una adecuación entre la inminencia y la respectiva actuación: si la primera hace relación a la prontitud del evento que está por realizarse, la segunda alude a su respuesta proporcionada en la prontitud. (...) || “C). No basta cualquier perjuicio, se requiere que éste sea grave, lo que equivale a la gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona. La gravedad obliga a basarse en la importancia que el orden jurídico concede a determinados bienes bajo su protección, de manera que la amenaza a uno de ellos es motivo de actuación oportuna y diligente por parte de las autoridades públicas. Luego no se trata de cualquier tipo de irreparabilidad, sino sólo de aquella que recae sobre un bien de gran significación para la persona, objetivamente. Y se anota la objetividad, por cuanto la gravedad debe ser determinada o determinable, so pena de caer en la indefinición jurídica, a todas luces inconveniente. || “D). La urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad. Si hay postergabilidad de la acción, ésta corre el riesgo de ser ineficaz por inoportuna. Se requiere una acción en el momento de la inminencia, no cuando ya haya desenlace con efectos antijurídicos. (...)”

*capacidad para reaccionar a la misma y defender sus derechos adecuadamente, se encuentra limitada*⁷

En consecuencia, no es suficiente para excluir automáticamente la procedencia de la tutela, la mera existencia de otro procedimiento o trámite de carácter judicial. Para que ello ocurra es indispensable que ese mecanismo sea idóneo y eficaz, *“con miras a lograr la finalidad específica de brindar inmediata y plena protección a los derechos fundamentales, de modo que su utilización asegure los efectos que se lograrían con la acción de tutela”*⁸. El otro medio de defensa, entonces, *“debe ser idóneo para lograr el cometido concreto, cierto, real, a que aspira la Constitución cuando consagra ese derecho”*⁹, atendiendo igualmente las condiciones particulares de vulnerabilidad del accionante.

Y con relación a la situación de debilidad manifiesta que haga procedente la estabilidad laboral reforzada, el mismo pronunciamiento, agregó que:

*“...De forma reiterada la Corte Constitucional ha sostenido que este derecho constitucional se extiende a aquellos trabajadores que debido a serios deterioros en su estado de salud se encuentran en una situación de debilidad manifiesta. Así, corresponde al juez de tutela analizar, en el campo de la sana crítica y de acuerdo con su autonomía judicial, las características específicas del asunto sometido a su enjuiciamiento, para constatar si la afección en la salud del actor es de una envergadura tal que lo sitúa en la señalada posición de debilidad manifiesta. Esto sucede cuando, por ejemplo, la enfermedad le impide desarrollar su potencial laboral en condiciones regulares, limitando de manera importante su capacidad laboral y su posibilidad de acceder a un nuevo puesto de trabajo, amenazando de esta manera, igualmente, la garantía al mínimo vital...”*¹⁰

7 Sentencia T-738 de 2011. Ver también T-043 de 2005 y T-352 de 2011.

8 Sentencia T-468 de 1999.

9 Sentencia T-003 de 1992.

¹⁰ Cfr. Corte Constitucional, Sentencias T-263 de 2009, T-992 de 2008, T-504 de 2008, T-513 de 2006 y T-198 de 2006, entre otras. Igualmente, este criterio encuentra respaldo en lo previsto en el numeral 1° del artículo 1° del Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo, incorporado en el ordenamiento jurídico interno mediante la Ley 82 de 1988: *“A los efectos del presente convenio, se entiende por **“persona inválida”** toda personas cuyas **posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado y de progresar en el mismo queden substancialmente reducidas a causa de una deficiencia de carácter físico o mental debidamente reconocida.**”* (Énfasis añadido).

Derecho a la Estabilidad Laboral Reforzada

En sentencia T – 201 de 2018 la Corte Constitucional, determinó la naturaleza y fines de la estabilidad laboral reforzada como uno de los principios mínimos de las relaciones laborales como el derecho, en sentido amplio, que tiene todo trabajador en estado de debilidad manifiesta a permanecer en el empleo, a menos que exista una causa objetiva y justa para su desvinculación.

El mentado fallo señaló:

“...La estabilidad laboral reforzada implica que los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población. Los motivos que lleven a la terminación de su relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones...,

...la estabilidad laboral reforzada no opera como un mandato absoluto y por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Implica que su despido no puede materializarse por razón de su especial condición (persona en situación de discapacidad física o mental, o mujer en estado de embarazo). Dicha protección, entonces, no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia “un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado”. Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos discriminatorios en contra de la población protegida por esta figura, que es la más vulnerable entre los trabajadores...

...La mencionada protección le asiste a quienes acrediten su discapacidad, pero también a las personas que están en situación de debilidad manifiesta debido a importantes deterioros en su estado de salud, que le “impide[n] o dificulta[n] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”. De tal suerte, “siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada.”¹¹

¹¹ Sentencia T-521 de 2016.

..., la estabilidad laboral reforzada tiene como objetivo brindar una protección adicional a las personas que puedan ser apartadas de su trabajo, con ocasión de una eventualidad médica por la que atraviesen...”

Los presupuestos para que sea aplicable la estabilidad reforzada pueden sintetizarse así: “Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta;

- Que el empleador tenga conocimiento de tal situación;
- Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador; y
- Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester.”¹²

La estabilidad reforzada de las personas con discapacidad o enfermedades no laborales.

La jurisprudencia constitucional relacionada con la estabilidad reforzada, desde sus inicios ha fijado las reglas para que esta proceda protección. La Sentencia T-077 de 2014 recogió estos parámetros señalando que:

“(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.”

Ahora bien, en sentencia T-521 de 2016 se precisaron las reglas jurisprudenciales construidas por la H Corte Constitucional a lo largo de los años y relacionadas con la efectividad de la garantía de estabilidad laboral reforzada con

¹² T-141 de 2016

independencia de la vinculación laboral y la presunción de discriminación en la terminación de la relación laboral, en el siguiente sentido:

(i) *En primer lugar, en dicha sentencia se señala que existe el derecho a la estabilidad laboral reforzada “siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales”. Luego de analizar varias providencias en las que los accionantes, personas incapacitadas o con una discapacidad o problema de salud que disminuía su posibilidad física de trabajar, alegaban haber sido despedidos sin autorización del inspector de trabajo, la Corte consideró que “con independencia de la denominación, si el trabajador se encuentra en un periodo de incapacidad transitoria o permanente, sufre de una discapacidad o en razón de sus condiciones de salud se encuentra un estado de debilidad manifiesta, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada”.*

(ii) *En segundo lugar, se entiende activada esta garantía de estabilidad laboral reforzada una vez el empleador conoce de las afecciones de salud del trabajador retirado.*

(iii) *En tercer lugar la estabilidad laboral reforzada se aplica “frente a cualquier modalidad de contrato y con independencia del origen de la enfermedad, discapacidad o estado de debilidad manifiesta del accionante”.*

De conformidad con el anterior recuento jurisprudencial, es evidente que la Corte ha acudido a varias fórmulas para resolver los casos que envuelven una estabilidad laboral reforzada y que el tipo de vinculación no ha sido un obstáculo para conceder dicha protección, aceptando que la misma procede en contratos de prestación de servicios independientes.

EL CASO CONCRETO

Teniendo que establecer el despacho si la finalización de la relación contractual, entre la empresa MERIDIAN SERVICIOS TEMPORALES MIN S.A.S, siendo esta contratante y la FÁBRICA COLOMBIANA DE MOLDES LTDA., esta última como sociedad usuaria y el accionante, se realizó violentando los derechos fundamentales invocados por ésta en su escrito tutelar, y si por este hecho, hay afectación de sus prerrogativas fundamentales al trabajo y mínimo vital entre otras.

Del material probatorio se establece que el accionante, se vinculó a laborar el 16 de octubre de 2019, contratada por MERIDIAN SERVICIOS TEMPORALES MIN S.A.S, a fin de que cumpliera ciertas labores en las empresas usuarias que solicitaran sus servicios, pactando como lapso del vínculo, el término que la sociedad usuaria necesitara, pues era un contrato de obra o labor, la cual terminó el 30 de abril del año que cursa, por cuanto la FÁBRICA COLOMBIANA DE MOLDES LTDA, cerró su productividad dadas las contingencias generadas por el COVID-19.

Durante la vigencia del contrato laboral, más exactamente el 15 de diciembre de 2019, el actor tuvo un accidente de tránsito el cual le generó múltiples incapacidades, de la siguiente manera; 20/12/2019 al 08/01/2020, del 09/01/2020 al 07/02/2020, del 08/02/2020 al 08/03/2020, del 09/03/2020 al 07/04/2020, del 08/04/2020 al 06/05/2020 y la última del 07/05/2020 al 05/06/2020¹³, documentales que eran de conocimiento del empleador, tal y como dan fe las conversaciones que mantuvo el actor vía WhatsApp, con su empleador, legajos que no fueron refutados de falsos ni controvertidos con documental alguna.

Por lo tanto, y dado que el despido se hizo efectivo mientras se encontraba vigente una incapacidad médica, permite dilucidar que la situación de salud del actor conllevó en parte al despido del mismo, desconociendo que se encontraba en condiciones de debilidad manifiesta.

Frente a esos aspectos en particular es de poner de presente que se encuentra acreditado que el accionante para la fecha -30 de abril de 2020- tenía una incapacidad vigente la cual iba desde el 8 de abril al 6 de mayo del año que avanza, tal y como se puede extraer de las incapacidades medicas aportadas con el escrito de tutela.

Sin que se pueda señalar que las incapacidades generadas sea un resultado directo o secundario del trabajo ejercido, pues está claro que las patologías son resultas del accidente de tránsito ocasionando en el mes de diciembre de 2019, más sin embargo si se tiene, sin ser reiterativo que para el 30 de abril del año que cursa él actor se encontraba incapacitado, siendo necesario aclarar que como lo dijo el órgano de cierre Constitucional no se necesita que la afección en el estado de salud del trabajador sea resultado de sus labores cotidianas para que una persona sea acreedora a la estabilidad laboral reforzada por su estado de salud.

A ello, debe aunarse que, si bien, en las respuestas de las entidades citadas al trámite, no se otea que el señor Gutiérrez estuviere incapacitado para el 30 de abril de 2020, también lo es que el mismo actor aportó las mismas con el escrito de tutela y ninguna de las citadas refirió que tal condición no fuere cierto, por lo que tendrán una validez total.

Generando esto que con la terminación del vínculo laboral se coloque al señor Gutiérrez en un estado de debilidad manifiesta e inclusive de indefensión, pues se debe ver que se trata de dejar sin seguridad social e ingresos para su subsistencia a una persona que actualmente tiene una patología generada por un accidente de tránsito, siendo necesario traer a colación lo señalado por la H Corte Constitucional en líneas atrás, siendo este el primer requisito para tener bajo el manto de una estabilidad laboral reforzada a un trabajador enfermo, “...con independencia de la denominación, si el trabajador se encuentra en un periodo de incapacidad transitoria o permanente, sufre de una discapacidad o en razón de sus condiciones de salud se encuentra un estado de debilidad manifiesta, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada...”

¹³ Archivo nro. 4 del escrito de tutela

Con todo, la condición de salud del actor y la estabilidad reforzada que invoca en razón del accidente de tránsito y las incapacidades que de este se generó, lo cierto es que las pruebas que militan en el expediente es factible establecer que existe un nexo causal entre el despido y las condiciones de salud de la accionante, si se tiene en cuenta que la sociedad contratante es una temporal que debe responder por sus empleados sin dejarlos en estado de indefensión y más cuando estos se encuentran incapacitados o en tratamientos de patologías sin importar que las mismas tengan un origen común

Bajo ese panorama, se deberá confirmar lo decidido por el juez de primera instancia, por cuanto este despacho observa que en este caso en concreto, el empleador invoca mas no prueba las circunstancias que permitan considerar que no conocía de las incapacidades que al actor le estaba generando en su tratamiento.

Por ende, no es posible catalogar el despido como justo u objetivo, dado que se otea un trato discriminatorio en contra del actor, encontrando así que se hallen acreditadas las situaciones descritas para poder tener al señor Gutiérrez dentro del conjunto de personas catalogadas con estabilidad laboral reforzada, ya que este para la fecha del despido, aquel se encontraba incapacitado a causa de un accidente de tránsito, sin ser este ocasionado en cumplimiento de sus labores si le impide ejercer las labores de la mejor manera y aún más dentro del marco de la emergencia social y económica generada por el COVID-19.

Sumado a lo dicho, el accidente de tránsito y sus incapacidades con las cuales contó el actor eran de conocimiento de su empleador, pues con la serie incapacidades que fueron puestas de presente a su empleador se prueba lo dicho, cumpliendo así el segundo de los requisitos que le permiten a Juez Constitucional amparar los derechos laborales del señor Gutiérrez “...En segundo lugar, se entiende activada esta garantía de estabilidad laboral reforzada una vez el empleador conoce de las afecciones de salud del trabajador retirado...”

A su turno, y sin mayor dubitación se tiene probada la existencia de un contrato de trabajo, así que se cumple el último requisito que señalo la jurisprudencia para este tipo de asuntos, “...(iii) En tercer lugar la estabilidad laboral reforzada se aplica “frente a cualquier modalidad de contrato y con independencia del origen de la enfermedad, discapacidad o estado de debilidad manifiesta del accionante...”

Por otra parte, ha de decirse que, si bien como derechos conexos al trabajo se encuentran conceptos como el mínimo vital movilidad e inclusive seguridad social, y estos unidos a la vida y salud de los trabajadores y de su núcleo familiar, no desconoce este despacho que la presunta vulneración alegada por el actor, surgió dentro del marco del estado de emergencia económica y social y ecológica declarada mediante el Decreto 417 del 17 de marzo de 2020, por cuenta de la

pandemia generada por el COVID-19, siendo que el país y el mundo en general se encuentra atravesando un momento de crisis, colocando aún más en estado de debilidad manifiesta al señor Gutiérrez.

Concluyendo, todo lo expuesto en esta providencia el despacho encuentra igual que el juez de primera instancia que la sociedad MERIDIAN SERVICIOS TEMPORALES MIN S.A.S, al dar por terminado el contrato de trabajo al señor YOIJA ALEXANDER GUTIÉRREZ BOLÍVAR vulneró los derechos fundamentales invocados por aquel, en la medida que se encuentra demostrado que para al momento del despido aquel se encontraba incapacitado y que para la fecha en sucedieron los hechos el empleador tenía conocimiento de las restricciones de salud que él tenía, estando así bajo el amparo de un fuero de enfermedad, es decir era un sujeto de estabilidad laboral reforzada.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO CUARENTA Y SIETE DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ, D.C., administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de tutela proferida por el Juzgado 70 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de fecha 01 de junio de 2020.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE a las partes conforme lo dispone el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

TERCERO: REMITASE la actuación dentro del término legal a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión.

Cópiese, Notifíquese y Cúmplase,


AURA ESCOBAR CASTELLANOS