

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



Juzgado Diecinueve Civil Municipal

Bogotá D.C., diez (10) de septiembre de dos mil veintiuno (2021).

Ref. Acción de tutela No. 2021-00828

I.OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede el Despacho a decidir lo que en derecho corresponde frente a la acción de tutela incoada por María Elizabeth Mancilla Mateus en contra de Alfa Trading S.A.S.

II. ANTECEDENTES

1. Pretensiones

La accionante solicitó la protección constitucional de sus derechos fundamentales mínimo vital, dignidad humana y estabilidad laboral reforzada, que considera vulnerados por la accionada al desvincularla laboralmente pese a tener recomendaciones médicas, en consecuencia, pide se ordene a la entidad accionada reintegrarla al cargo que ocupaba en iguales o mejores condiciones a las que tenía.

2. Fundamentos fácticos

1. La actora, adujo en síntesis que, el 4 de agosto de 2020 se vinculó a la empresa accionada mediante un contrato de obra o labor, para desempeñar el cargo de “*auxiliar acondicionamiento*”, sin que durante la vigencia de la relación laboral se haya presentado alguna alteración en su trabajo, llamado de atención o llegada tarde.

2. Manifestó que el 13 de julio de la presente anualidad, camino a su lugar de trabajo, sufrió un accidente en el vehículo en el cual se transportaba debido a que éste frenó de manera intempestiva provocándole una caída de altura que le generó una lesión en su mano derecha, debido a que el dolor era insoportable no pudo llenar la encuesta de ingreso al trabajo, por lo que el área de salud la remitió a su EPS, en la cual luego de los exámenes pertinentes se determinó como diagnóstico un “*TRAUMATISMO DEL TENDÓN Y MUSCULO EXTENSOR DE OTRO DEDO A NIVEL DE MUÑECA Y LA MANO*”, que le generó dolor e inflamación por los días siguientes.

3. Por el anterior diagnóstico, se generaron 5 incapacidades: del 14 al 16 de julio, del 17 al 18 de julio, del 19 al 23 de julio, del 24 de julio al 6 agosto, del 7 de agosto al 13 de agosto de 2021 y se le ordenó el uso de férula 24 horas del día por 8 semanas, mientras bajaba la inflamación y se lograba con más estudios determinar el estado real del tendón y musculo extensor de mi dedo, determinar la movilidad, determinar si se debía intervenir quirúrgicamente o terapias físicas, u otro tratamiento.

4. De igual forma, su médico tratante le indicó que serían 8 semanas de inmovilización y posteriormente se determinaría el tratamiento a seguir, y como recomendaciones laborales le informó que no podía levantar objetos pesados, utilizar herramientas que requieran el uso de pinza fuerte ni pinza fina como tijeras o tengan vibración.

5. El 17 de agosto de 2021 se reintegró a las labores que venía desempeñando en ALFA TRADING S.A.S, sin embargo, al día siguiente se le comunicó la culminación de la relación laboral debido a la clase de contrato que regulaba dicho vínculo, pese a que las recomendaciones emitidas por su médico tratante debían cumplirse hasta finales del mes de agosto o por lo menos hasta la nueva cita de control.

6. Adujo que sin su trabajo no tiene como soportar los posibles tratamientos a los que deberá someterse a propósito de su lesión comprometiendo su recuperación pues no cuenta con los recursos suficientes para acceder al sistema de salud sin que a la fecha haya podido conseguir un nuevo trabajo siendo evidente que el motivo de su despido fue su estado de salud.

3. Trámite procesal

La acción de tutela se admitió mediante proveído de 31 de agosto de la presente anualidad y se dispuso la vinculación de Ministerio de Trabajo, Secretaría Distrital de Salud, EPS Suramericana S.A y Clínica Cemeq.

1. En respuesta al requerimiento efectuado, la **SECRETARÍA DISTRITAL DE SALUD** informó que, verificada su base de datos, se evidenció que la señora María Elizabeth Mancilla Mateus se encuentra activa en la EPS SURAMERICANA S.A régimen contributivo desde el 1 de enero de 2019.

Aunado a lo anterior indicó que no es la entidad competente para pronunciarse de fondo con relación a las pretensiones de la acción de tutela pues no se plantean hechos que indiquen la negación de la prestación de un servicio de salud solicitando su desvinculación de la presente acción.

2. **EL MINISTERIO DE TRABAJO** solicitó declarar la improcedencia de la presente acción en razón a que no ha vulnerado o amenazado derecho fundamental alguno, pues nunca existió un vínculo de carácter laboral entre la accionante y esa cartera ministerial, por ende, no se presentan derechos recíprocos entre los dos.

De otro lado, hizo un recuento de la normatividad y cito jurisprudencia relacionada la prerrogativa constitucional de estabilidad laboral reforzada, amen que señaló que existen medios judiciales y procesales ordinarios apropiados para resolver las controversias que surjan en el desarrollo de las relaciones de carácter laboral de acuerdo a lo previsto en el artículo 1º del Código Sustantivo del Trabajo.

3. Por su parte, **ALFA TRADING S.A.S.** manifestó que la accionante contaba con un contrato de obra o labor, suscrito entre las partes el día 4 de agosto de 2020 el cual se dio por terminado de acuerdo con lo estipulado en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, allegando todas las terminaciones de contrato que se presentaron durante el mes de agosto.

Así mismo, indicó tener conocimiento de las incapacidades generadas en favor de la actora, pero señaló que acerca de las recomendaciones médicas o algún

tratamiento posterior no se tenía un soporte válido, ni tampoco le fue notificado aun después de que se produjo el despido, amen que la situación era conocida por todos los colaboradores desvinculados desde el inicio de la relación laboral debido al tipo de contrato que se estaba ejecutando con independencia del estado de salud de la convocante, pues enfatiza en que el vínculo culminó por la realización de la labor para la que fue contratada.

Finalmente, adujo que la incapacidad del accionante fue temporal razón por la que no le asiste el derecho a la estabilidad laboral reforzada máxime cuando la causa principal del despido fue la terminación de la obra o labor.

4. LA EPS SURAMERICANA indicó que la señora María Elizabeth Mancilla Mateus se encuentra afiliada al Plan de Beneficios de Salud (PBS) en esa entidad, en calidad de cotizante activo y tiene derecho a cobertura integral, dado que su empleador ALFA TRADING S.A.S no ha reportado la novedad de retiro, sin que sea la llamada a responder por los hechos narrados en la acción de tutela alegando la falta de legitimación en la causa por pasiva.

III. PROBLEMA JURÍDICO

El Despacho advierte que el problema jurídico en el presente asunto se circunscribe a determinar si se están vulnerando o no los derechos fundamentales a mínimo vital, dignidad humana y estabilidad laboral reforzada de María Elizabeth Mancilla Mateus.

IV. CONSIDERACIONES

1. Expuesto lo anterior se advierte que esta sede es competente para decidir la presente acción de tutela, conforme a lo previsto en el artículo 2.2.3.1.2.1. del Decreto 1069 de 2015, en virtud del cual se expidió el *“decreto único reglamentario del sector justicia y del derecho”*.

2. La acción de tutela se encuentra 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 o de un particular, que preste *“un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado subordinación o indefensión”*, y no se cuente con otro mecanismo judicial para su salvaguarda.

3. Ahora, teniendo en cuenta que el derecho al trabajo como garantía constitucional fundamental integra unos requisitos mínimos, entre los que se encuentra la estabilidad, consagrada en el canon 53 de la Constitución Política, la cual se manifiesta en *“la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa”*, dicha prerrogativa ha sido implementada a través del concepto de la estabilidad laboral reforzada, cuyos titulares son *“las personas amparadas por el fuero sindical, aquellas en condición de invalidez o discapacidad y las mujeres en estado de embarazo, pues el objetivo de esa figura es ‘proteger al trabajador que por sus condiciones especiales es más vulnerable a ser despedido por causas distintas al trabajo que desempeña’* (C. Const. Sent. T-014-19).

Bajo esta perspectiva, se ha determinado que la garantía en comento es procedente tratándose de personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta a propósito de alguna limitación física, psíquica o sensorial, o que padecen una enfermedad que les impide desarrollar sus labores en condiciones

regulares, con independencia de si cuenta o no con una calificación de pérdida de la capacidad laboral moderada, severa o profunda, ora certificación alguna que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, pues dado su estado de salud pueden ser objeto de discriminación por parte del empleador y ser desvinculados sin que medie una justa causa, sobre el punto, el máximo Tribunal en materia constitucional en sentencia T-041 de 2019 precisó:

*“un trabajador que: (i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, (ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares’, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, **está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada’.**”*

En ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades.” (Negrillas de la Corte)

No obstante, lo anterior no implica una prohibición definitiva de despedir al trabajador que se encuentre en estas condiciones, pues conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en el evento en que concurra una causal objetiva el empleador podrá dar por terminada la relación contractual siempre y cuando solicite autorización al Inspector de Trabajo so pena de cancelar una indemnización equivalente a 180 días salario, aunado al hecho que se aplicará la denominada *“presunción de desvinculación laboral discriminatoria”*, según la cual se entiende que el despido se generó en razón al estado de salud del empleado, circunstancia que deberá ser desvirtuada por el patrono, en tal la sentido la Corporación en cita ha expresado:

*“...además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de: (i) que se establezca que el trabajador se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. En estos casos, la jurisprudencia ha señalado que, **establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato**”¹. (énfasis fuera de texto)*

4. Bajo los anteriores derroteros, descendiendo al caso objeto de estudio se advierte que la acción constitucional se torna procedente para la protección transitoria de los derechos fundamentales invocados dado que la actora cumple los requisitos exigidos por la jurisprudencia constitucional para ser titular del derecho de estabilidad laboral reforzada por razón de salud.

En efecto, de acuerdo a la prueba documental obrante en el plenario se encuentra demostrado que la promotora del amparo se vinculó a la sociedad ALFA TRADING S.A.S, mediante un contrato individual de trabajo por obra o labor con fecha de inicio 4 de agosto de 2020 para desempeñar el cargo de auxiliar acondicionamiento. En vigencia de la relación contractual, el 13 de julio de la presente anualidad mientras se dirigía a su lugar de trabajo en transporte

¹ Sentencia T-188 de 2017

público, sufrió un accidente que le generó una molestia en su mano derecha y conforme a lo manifestado por la entidad accionada, la coordinadora de sistema de gestión de esa empresa debido a la condición de salud de la convocante le recomendó acudir al centro de atención más cercano, en el que luego de practicado un examen RX se determinó como impresión diagnóstica “Aumento en el espesor de los tejidos blandos a correlacionar con la clínica. Si existe sospecha de lesión oculta, se sugieren estudios complementarios”, una vez realizados, según se desprende de la historia clínica allegada al trámite se estableció que la accionante actualmente padece “lesión de Mallet Finger tendinoso dedo anular derecho el 13/07/21 caída de altura con trauma en dedo anular de la mano derecha. En manejo con férula de Stack. En consulta previa se dejaron restricciones funcionales para actividad...” “DEFORMIDAD DE DEDO(S) DE LA MANO (M200)”, siendo desvinculada el 18 de agosto de 2021 sin mediar autorización por parte del inspector de trabajo.

Conforme a lo antes descrito, resulta evidente para esta sede judicial que la entidad encartada vulneró los derechos fundamentales invocados al dar por terminado de manera unilateral el contrato de trabajo de la accionante, sin tener en cuenta que se encontraba en estado de debilidad manifiesta en razón a la condición de salud que padece, que le impedía desarrollar con normalidad las labores asignadas y que incluso continuaba en tratamiento médico para su recuperación.

Y es que si bien, alegó como justa causa para sustentar la terminación el cumplimiento de la obra para la cual fue contratada, alegando como fundamento probatorio las misivas remitidas a varios trabajadores de esa empresa en las que se les comunica su insubsistencia y, en principio, esta circunstancia podría desvirtuar la presunción de que la desvinculación se produjo por el estado de salud de la trabajadora constituyendo una causal objetiva, lo cierto es que, con independencia de la clase de contratación, de acuerdo a las precisiones jurisprudenciales traídas a colación, debió solicitar la autorización correspondiente al Ministerio del Trabajo, quien es la autoridad competente para evaluar las condiciones del despido.

Al respecto, se debe tener en cuenta que por vía jurisprudencial el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada es también aplicable a las relaciones reguladas por contratos de trabajo de duración específica como los de término fijo o de obra u obra como el que aquí se discute. Sobre este tópico el máximo tribunal en materia constitucional expresó:

*“La estabilidad laboral reforzada se predica de todo contrato. En este sentido, la causal lega que se origina de los contratos a término fijo o de obra o labor contratada, como es el vencimiento del plazo pactado o **la culminación de la obra, no es razón suficiente para terminar la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta**, razón por la cual, deberá el empleador previo a la terminación del contrato, solicitar la autorización al Ministerio de Trabajo, como lo estipula el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, so pena de pagar al empleado una indemnización equivalente a 180 días del salario.”² (Negrilla del Despacho)*

Aunado a lo anterior, cumple precisar que para la data en que se puso fin al vínculo laboral ALFA TRADING S.A.S tenía pleno conocimiento del estado de salud de la señora María Elizabeth Mancilla Mateus, pues en primera medida una de las funcionarias de la misma entidad accionada luego de que se presentó el accidente le sugirió acudir al centro médico más cercano y con posterioridad, con ocasión a dicha lesión se han generado varias incapacidades a su favor desde el momento en que se produjo el suceso, siendo la última del 30 de agosto del año en curso con fecha de finalización el 18 de septiembre siguiente, amen

² Corte Constitucional, Sentencia T-344 de 2016, M.P. Alberto Rojas Ríos.

que se encuentra pendiente de una consulta de control de seguimiento por especialista en ortopedia y traumatología (código 890380) que deberá realizarse en los próximos días.

De lo anterior se desprende que luego de terminado el contrato de trabajo suscrito el 4 de agosto de 2020, se siguen generando incapacidades y que incluso a la fecha del presente fallo se encuentra en tratamiento para procurar su rehabilitación, de manera que no resulta de recibo la manifestación efectuada por la sociedad accionada en punto del desconocimiento de las recomendaciones médicas, así como, la continuidad del tratamiento, máxime cuando ni siquiera se brindó a la convocante la oportunidad de comunicar a su empleador las restricciones emitidas por el galeno tratante pues fue despedida el mismo día en que reanudó sus labores.

5. Ahora bien, no desconoce esta juzgadora que tratándose de esta clase de asuntos, en donde se persigue el reintegro laboral, en principio, recurrir a la acción de tutela resulta improcedente, toda vez que, la accionante tiene a su disposición otros medios de defensa judicial como lo es, acudir ante la jurisdicción ordinaria especialidad laboral para debatir la terminación del contrato de trabajo, tal como se encuentra contemplado en el Código Sustantivo del Trabajo, no obstante, en la medida que se afectan derechos de carácter fundamental y atendiendo a las condiciones particulares del caso en punto del delicado estado de salud de la actora y que en la actualidad se encuentra en tratamiento médico requiriendo de un ingreso económico mensual para sufragar los gastos propios, así como los costos de atención en salud y todo lo que ello conlleva, amén que la parte encartada no solicitó el permiso para terminar la relación laboral con la promotora del amparo ante la oficina de trabajo correspondiente, resultaría desproporcionado exigir a la señora María Elizabeth Mancilla Mateus que acuda a la vía ordinaria de manera inmediata dado que el medio no sería idóneo a corto plazo para la protección de las prerrogativas constitucionales conculcadas. .

6. En consecuencia, en los términos del artículo 8 del Decreto 2591 de 1991 el amparo se torna procedente, como mecanismo transitorio, para ordenar a la entidad accionada reintegrar a María Elizabeth Mancilla Mateus a un puesto de trabajo similar, en su defecto, a uno de mejores condiciones al que venía desempeñando, como el pago del salario y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde su desvinculación únicamente por el tiempo que se decida de fondo la acción ordinaria ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral que deberá proponer.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto **el Juzgado Diecinueve (19) Civil Municipal de Bogotá D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

VI. RESUELVE:

PRIMERO: CONCEDER, en forma transitoria, el amparo a los derechos fundamentales incoados por MARÍA ELIZABETH MANCILLA MATEUS, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: ORDENAR al ALFA TRADING S.A.S, que, a través de su representante legal y/o quien haga sus veces dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas, contado a partir de la notificación del presente fallo: **i) REINTEGRE** a MARÍA

ELIZABETH MANCILLA MATEUS a un puesto de trabajo similar, en su defecto, a uno de mejor o igual categoría al que venía desempeñando que esté acorde con su actual estado de salud. **ii)** En el mismo término, pagarle a la citada accionante los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento de su desvinculación, hasta su reintegro, **protección que estará vigente únicamente por el tiempo en que se decida de fondo la acción ordinaria ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral que deberá proponer la accionante María Elizabeth Mancilla Mateus.** No obstante, en caso de que no la proponga dentro del término de cuatro (4) meses, contados a partir de la notificación de esta decisión, fenecerá la garantía reconocida.

Lo anterior no obsta para de encontrarse acreditada una causal legal para la terminación del contrato el ente convocado lo pueda hacer siempre y cuando se cumpla con la autorización del Inspector de Trabajo en tanto que continúe el estado de salud de la convocante.

CUARTO: Notifíquese esta providencia a las partes por el medio más expedito conforme prevé el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

QUINTO: Si el actual proveído no es impugnado, remítase el presente expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y Cúmplase,

**IRIS MILDRED GUTIÉRREZ
JUEZ**

Firmado Por:

**Iris Mildred Gutierrez
Juez Municipal
Civil 019
Juzgado Municipal
Bogotá D.C., - Bogotá, D.C.**

Código de verificación: **728009cb870928578e6a7951b446379b0267946743e7d316729af9a53f2acca9**

Documento generado en 10/09/2021 04:53:35 PM