

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO TERCERO CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ

Bogotá, D.C., once (11) de marzo de dos mil veintidós (2022)

ACCIÓN DE TUTELA SEGUNDA INSTANCIA RAD. 110014189003**20210054901**

Resuelve el Despacho la impugnación interpuesta por el representante legal de la accionada **Our Bag S.A.S.**, contra el fallo proferida el 8 de febrero de 2022, por el **Juzgado Tercero (3º) de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple con Sede Desconcentrada en la Localidad de Suba de Bogotá.**

1. ANTECEDENTES

En concreto, **Luz Marina Urrego Velandia** pretende con pábulo en sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la vida, seguridad social, salud, trabajo, debido proceso, derecho a la defensa y dignidad humana, que se ordene a la empresa **Our Bag S.A.S.**, que la reintegre al cargo que venía desempeñando y le pague los salarios y demás prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha en que la despidió y hasta que se efectúe el reintegro.

La Juez de primer grado concedió la protección deprecada tras hallar que la terminación del vínculo contractual entre los aquí contendientes no contó con la autorización del Ministerio del Trabajo, pues dados los padecimientos de la gestora constitucional, a ésta le asistía el derecho a la estabilidad reforzada en razón a que cuenta actualmente con una pérdida de capacidad laboral del 13.70%, la cual es de carácter permanente.

Our Bag S.A.S., inconforme con lo resuelto, impugnó. Básicamente insistió en que en el fallo de primera instancia se desconoció la falta de inmediatez entre la terminación del contrato de trabajo hasta la radicación de la acción de tutela, pues el vínculo culminó el 21 de enero de 2021, e incluso le fue notificado a la accionante el 18 de diciembre de 2020; no obstante, hasta el 1 de diciembre de 2021 se instauró la presente acción. Asimismo, añadió que si bien la accionante cuenta con un porcentaje del 13.70% de pérdida de capacidad laboral, ello no implica que la misma se encuentre en un estado que le impida o que le dificulte efectuar labores. Por último, señaló que el contrato laboral entre la accionante y la accionada finalizó en virtud del literal c, numeral 1º del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual consagra como causa legal de terminación del contrato la expiración del plazo fijado, más no por criterios discriminatorios. Por consiguiente, se solicita que se declare improcedente el amparo deprecado y que se revoque el fallo cuestionado.

2. CONSIDERACIONES

Sobre el tema objeto de controversia, la Corte Constitucional ha sostenido que: *“la estabilidad laboral se refuerza cuando el trabajador es una persona que por sus condiciones particulares puede llegar a sufrir un grave detrimento a raíz de una desvinculación abusiva. Es por tal razón que el legislador estableció la prohibición de despedir trabajadores con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta cuando dicho despido se dé en razón de su condición, sobre la base de que se trata de medidas discriminatorias que atentan contra la igualdad y el deber de solidaridad. (Sentencia T-098/15).*

Además, esa misma Corporación ha iterado que carece de todo efecto el despido o terminación de la relación laboral sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo *“(…) cuando se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que se encuentra en debilidad manifiesta o en estado de vulnerabilidad, que se manifiesta a través de factores que afectan su salud, bienestar físico, mental o fisiológico; (b) sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo; (c) conociendo de la situación de discapacidad del empleado, y (d) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio”¹.*

De lo recién expuesto, prontamente se advierte que, precisamente, para dar aplicación a *“la presunción de despido discriminatorio”* resulta indispensable que se acredite que el empleador conocía de la afectación de salud, bienestar físico y/o mental que afligía al trabajador para el momento de su despido, así como también, que una y otra circunstancia se hallen estrechamente relacionadas.

De las documentales adosadas al plenario, se vislumbra que la señora **Urrego Velandia**, de un lado, cuenta con dictamen de pérdida de capacidad laboral en un 13.70% por enfermedad laboral en razón al diagnóstico de *“Tendinitis de flexo extensores de puño bilateral”* y *“epicondilitis lateral bilateral”*; de otro, le recomendaron *“evitar actividades que impliquen movimiento repetitivo de flexo-extensión a nivel de codo, así como los requerimientos de esfuerzo en extensión de muñeca, realizar pausas activas de 5 minutos cada 2 horas”* y *“persistir con ejercicios aprendidos en el proceso de rehabilitación”*.

Así también, se avizora que la encartada conocía la condición de salud de la quejosa constitucional, toda vez que de las documentales allegadas ello se desprende con claridad, amén que al brindar contestación a la presente acción de tutela no desvirtuó esa situación, sino que, por el contrario, se ocupó en señalar que la terminación del contrato de trabajo con la accionante surgió por el vencimiento del término fijo suscrito; que, si en gracia de discusión fuera, la accionante no ostenta la calidad de prepensionada, ya que si bien cuenta con las semanas requeridas para tal fin, lo cierto es que no reúne el requisito de la edad.

Solo hasta la impugnación se refirió a la salud de la activante, pero no precisamente desconociendo esa particularidad, sino que alegó que **“Luz Marina Urrego Velandia no es objeto de protección del fuero de salud”**, por cuanto *“(…) la señora Urrego no es una persona discapacitada ni en situación alguna que la*

¹ Cfr. Sentencia T-018/13.

impidan realizar labores. Si bien existe dictamen de pérdida de capacidad laboral, el cual califica a la accionante con un porcentaje de 13.70%, ello no implica perse que la misma se encuentre en un estado que le impida o que le dificulte de manera tal que no pueda efectuar funciones labores. (...) Por otro lado, en la sentencia de tutela, el juez considera que efectivamente se probó que la terminación del contrato laboral obedeció al estado de salud de la accionante, no obstante, ello no fue así, toda vez que la terminación del contrato de trabajo se fundamento [sic] en la causa legal de finalización del plazo pactado. Si bien el juez trae a colación el dictamen de pérdida de capacidad laboral de 13.70%, ello no significa que sea imposible para el empleador terminar el contrato de trabajo de una persona que cuente con cierta pérdida de capacidad laboral, siempre y cuando la razón de este responda a una causa legal u objetiva”.

Como se ve, en ningún momento la sociedad accionada ignora la situación de salud de la accionante, por lo que es dable inferir que sí conocía esa situación y más específicamente la calificación de pérdida de capacidad laboral de la quejosa. Es más, frente a este tópico ya existió en su momento pronunciamiento por parte del **Juzgado Treinta y Seis (36) Laboral del Circuito de Bogotá**, al resolver la impugnación sometida a su estudio respecto de la acción de tutela que en pretérita ocasión promovió la aquí accionante contra la aquí accionada, con radicado **No. 2019-0904**, en la que revocó el fallo de primera instancia proferido por el **Juzgado Séptimo (7º) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá**, y amparó los derechos fundamentales reclamados por la señora **Urrego Velandia**, ya que desde aquella oportunidad se acreditó “(...) *el estado de debilidad manifiesta en que se encuentra la promotora de esta acción, como consecuencia de las diferentes patologías desarrolladas con el tiempo, documentales que también demuestran que la empresa conocía el estado de salud de la trabajadora. (...)*”².

Ahora, no son de recibo los argumentos expuestos por el impugnante, relativos a la “(...) *falta de inmediatez entre la terminación del contrato de trabajo hasta la radicación de la acción de tutela*”, teniendo en cuenta que con motivo de la acción de tutela que ya había instaurado la accionante con anterioridad y que, de hecho, como se explicó en precedencia, ya contaba con una decisión favorable en segunda instancia, aquella tenía una expectativa de intentar a través del incidente de desacato la protección que se reclamó con esta acción tuitiva; solicitud correspondiente que presentó en el mes de julio de 2021 ante el **Juzgado Séptimo (7º) Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Bogotá**, pero que, al cerrársele esa posibilidad allí, adelantó la promoción de esta acción en el mes de diciembre de 2021, siendo oportuna su reacción ante la negativa incidental.

Como así son las cosas, al menos liminarmente, se infiere que el despido de la señora **Urrego Velandia** obedeció a su condición de salud, la que no le era ajena su empleador, y a pesar que ya existía pronunciamiento en tal sentido en sede constitucional, omitió requerir de la intervención del Ministerio del Trabajo al efecto.

Colofón de lo anterior es que habrá de confirmarse la sentencia impugnada.

² Fallo de segundo grado fechado 3 de marzo de 2020.

3. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **Juzgado Tercero (3º) Civil del Circuito de Bogotá**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

3.1. CONFIRMAR la sentencia proferida el 8 de febrero de 2022 por el **Juzgado Tercero (3º) de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple con Sede Desconcentrada en la Localidad de Suba de Bogotá**, de acuerdo con las razones expuestas en la parte motiva de esta decisión.

3.2. NOTIFICAR por Secretaría la presente decisión a las partes involucradas, por el medio más expedito y eficaz.

3.3. REMITIR las diligencias a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



LILIANA CORREDOR MARTÍNEZ
JUEZ