

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



JUZGADO TERCERO CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ

Bogotá, D.C., veintitrés (23) de mayo de dos mil veintidós (2022)

ACCIÓN DE TUTELA SEGUNDA INSTANCIA RAD. 110014103001**20220010501**

Se decide la impugnación interpuesta por la accionada contra el fallo proferido el 19 de abril de 2022 por el **Juzgado Primero de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá**, dentro de la acción de tutela que promovió **Johan Libardo Palacios Tocancipá** contra **White Services S.A.S.**

1. ANTECEDENTES

El señor Johan Libardo Palacios Tocancipá solicitó protección a sus derechos fundamentales al mínimo vital, salud, seguridad social, debido proceso, estabilidad laboral reforzada y vida, presuntamente vulnerados por la encartada, en razón a la terminación de su contrato de trabajo de obra labor, a pesar de estar en su recuperación de su estado de salud..

El *a quo* concedió la protección de forma transitoria al considerar, que al estar probado la disminución de la capacidad laboral del actor con anterioridad a la terminación del vínculo contractual, requería de la autorización del Ministerio del Trabajo previo a su despido, exigencia que no se realizó a pesar de que el médico tratante prescribieron al trabajador algunas recomendaciones médicas, siendo de conocimiento tal situación por el empleador. Además, que ante su situación de salud, le implica una debilidad manifiesta toda vez que le impide desarrollar sus actividades laborales en las condiciones normales.

Después de conocer el fallo de primer grado, la accionada desplegó el mecanismo de impugnación, censura que se sintetiza, que en el caso particular del gestor, no existió despido sino terminación del contrato de trabajo, por cuanto que la ruptura del convenio obedeció a la culminación de la obra labor contratada, lo que implica entonces, que no existió un relevo discriminatorio; amén, que la autorización por parte del Ministerio de Trabajo para dar por terminado el acuerdo laboral, solo es para aquellos casos en donde el estado de salud del trabajador no le permite continuar con la prestación de sus servicios.

También, que el contrato de obra labor por el cual se contrató al señor Palacios Tocancipá culminó el 9 de octubre de 2021, sin que para tal fecha hubiese terminado el convenio suscrito por el demandante, en razón a que presentaba incapacidades médicas, siendo la última que le fue otorgada el 9 de marzo de la presente anualidad, sin que para la calenda en que se dio por terminado el contrato el actor contara con incapacidad alguna; amén, que desconoce la historia clínica del tutelantes y de paso su enfermedad.

2. CONSIDERACIONES

Conforme a lo reglado en el artículo 32 del Decreto 2195 de 1991 y demás normas concordantes, este Despacho es competente para conocer de la presente acción de tutela. En tal sentido, ha de tenerse en cuenta que en términos del artículo 86 de

la Constitución Política, la tutela es el procedimiento pertinente para reclamar la protección de los derechos constitucionales fundamentales cuando ellos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de particulares en los eventos taxativamente regulados por la norma.

Problema jurídico.

En atención a que se solicita protección constitucional a los derechos fundamentales al trabajo, salud, seguridad social, vida, mínimo vital y estabilidad laboral reforzada, en la medida que se afirma por el actor, que fue desvinculado en estado de indefensión, sin autorización del Ministerio de Trabajo, emerge como problema jurídico a resolver, ¿si la empresa White Services S.A.S., vulneró los derechos fundamentales del señor Johan Libardo Palacios Tocancipá, al dar por terminado de forma unilateral su contrato de trabajo de obra labor?.

Marco jurídico.

El artículo 86 de la Carta Política establece que toda persona puede interponer acción de tutela para reclamar ante los jueces mediante un procedimiento preferente y sumario la protección inmediata de sus derechos 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 expresamente señalados por el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991.

De igual modo, al tenor de lo previsto en el inciso tercero de la citada norma Constitucional y el artículo 8° del Decreto 2591 de 1991, esta acción pública sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Conforme a lo normado por el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, para la emisión del fallo de segunda instancia en la acción de tutela, corresponde al Juez Constitucional que conozca de la impugnación, estudiar el contenido de esta y cotejarla con el acervo probatorio y con el fallo, a fin de establecer si la decisión revisada se ajusta a derecho y a la realidad procesal o si en su defecto le asiste razón o no al opugnador.

Referente normativo y jurisprudencial del derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Conforme lo establece el artículo 13 de la Constitución, es deber del Estado propiciar las condiciones para lograr que el derecho a la igualdad sea real y efectivo, principalmente para que las personas que, de acuerdo con su condición económica, física, de salud o mental se encuentren en estado de debilidad manifiesta, tengan una especial protección. Sobre el particular, se indicó: “(...) *el llamado expreso de la norma superior a que las relaciones entre las personas se desarrollen bajo el principio de la solidaridad, debe extenderse a aquellas de carácter laboral. En ese sentido, las relaciones laborales deben respetar principios constitucionales que, como el de solidaridad, permiten a las partes reconocerse entre sí, como sujetos de derechos constitucionales fundamentales, que quieren desarrollar su plan de vida en condiciones mínimas de dignidad, y que para hacerlo, requieren apoyo del Estado y de los demás particulares, especialmente, en aquellas situaciones en las que la desigualdad material, la debilidad física o mental, o la falta de oportunidades, les imponen obstáculos mayores en la consecución de sus metas*”¹. (Énfasis propio del Despacho).

¹ Corte Constitucional, Sentencia T-217 de 2014, M.P., María Victoria Calle Correa.

Por su parte, el artículo 53 *ibídem* establece una protección general de la estabilidad laboral de los trabajadores, reforzada cuando el trabajador es una persona que, por sus condiciones particulares, puede llegar a sufrir un grave menoscabo por la desvinculación. Así se adocrinó: **“Quien contrata la prestación de un servicio personal -con o sin subordinación- debe tener presente que adquiere con la persona que se lo presta una relación relevante a la luz de la Constitución, pues adquiere el deber de actuar con solidaridad cuando las circunstancias se lo requieran, y sus relaciones deben entonces trascender el principio de utilidad que en general es válido observar en los actos contractuales que desarrolle, y en las relaciones patrimoniales de disposición de sus bienes económicos. Una persona en condiciones de salud que interfieran en el desempeño regular de sus funciones se encuentra en condiciones de debilidad manifiesta no solo porque esto puede exponerla a perder su vínculo, como lo muestra la experiencia relacionada en la jurisprudencia constitucional, sino además porque le dificulta la consecución de una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas, que le depare los bienes suficientes para satisfacer sus necesidades básicas, con lo cual está en riesgo no solo su estabilidad y su dignidad, sino incluso su propia subsistencia y su seguridad social”²** (Énfasis del Despacho).

En punto al requisito de subsidiariedad en casos como el que se estudia, la jurisprudencia ha señalado: *“En lo relativo al derecho a la estabilidad laboral reforzada, procede este mecanismo constitucional de manera excepcional cuando, además de no encontrar otra vía eficaz para el amparo de sus derechos, quien invoca su protección es un sujeto de especial protección constitucional (como las mujeres embarazadas, los trabajadores aforados o las personas discapacitadas). Esta posibilidad se ha extendido a aquellos que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por su condición de salud al momento del despido. El derecho a la estabilidad laboral reforzada encuentra su justificación en diferentes preceptos constitucionales según los cuales, de manera general, el Estado tiene el deber de garantizar la estabilidad en el empleo (artículo 53) así como las condiciones dignas y justas en las que debe desarrollarse el mismo (artículos 25 y 54). Esta obligación está relacionada con otros mandatos consagrados en la Carta Política, que buscan que el Estado vele por la protección de aquellas personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por su condición económica, física o mental (artículo 13); y brinde la atención especializada que requieran los disminuidos físicos, sensoriales o psíquicos, a través de políticas de previsión, rehabilitación e integración social”³.*

Caso concreto.

Dentro del presente, se tiene que la desvinculación laboral del accionante, según se observa con la carta de terminación que se aportó con el escrito de la demanda, al parecer se fundó en una causa objetiva y legítima -causa que está en discusión-, como lo fue la finalización de la obra, en todo caso el problema planteado, a pesar de que exige un examen desde la órbita constitucional, también lo es que requiere de uno legal. Ello, porque en el *sub judice* se involucran derechos de un trabajador que a pesar de no tener incapacidades médicas vigentes, sí dispone de unas recomendaciones del galeno, pero que en razón a la presunta finalización de la obra para la cual fue contratado, hacen viable adoptar medidas transitorias por vislumbrarse una causa objetiva para la terminación de su relación laboral.

Téngase en cuenta que la Corte Constitucional ha sido enfática en señalar que *“el medio de defensa ordinario debe estar llamado a proteger el derecho fundamental conculcado y, además, a hacerlo de manera oportuna, toda vez que, como ya ha*

² Corte Constitucional, Sentencia SU-049 de 2017, M.P., María Victoria Calle Correa.

³ Sentencia T-706 de 2013, M.P., Jorge Iván Palacio Palacio.

*sido señalado por esta Corporación, el juez de tutela, al interpretar constitucionalmente asuntos laborales, no persigue la solución de un conflicto o diferencia entre el trabajador y el empresario para hallar la solución correcto, sino pretende, la definición de campos de posibilidades para resolver controversias entre derechos o principios fundamentales*⁴.

En el caso concreto no se verifican los requisitos para disponer el reintegro como lo postula el accionante, en razón a la carencia de pruebas que permitan tener por cierto, que la ruptura del vínculo laboral entre el señor Johan Libardo Palacios Tocancipá y la empresa White Services S.A.S., fue producto de su estado de gravedad más no por el cumplimiento de la obra contratada, siendo claro, que se desconocen los motivos por las que la llevaron a esa determinación, pero que, en todo caso, existe discordancia entre las partes referente a esa presunta desvinculación, lo cual, se estima aquí, debe ventilarse ante la jurisdicción ordinaria laboral correspondiente,

Analizando conforme a los requerimientos de la jurisprudencia constitucional previamente enunciados, el objeto de la acción ordinaria laboral -que no es otro que el de asegurar la garantía y protección de los derechos de los trabajadores- y examinando los resultados esperados de tal mecanismo judicial alternativo en materia de protección de los derechos invocados -como son el posible reintegro o indemnización en caso de comprobarse la vulneración de los derechos laborales del actor-, es menester concluir que la acción ordinaria laboral es en principio idónea y efectiva para la protección de los derechos fundamentales invocados por la accionante, por cuanto el medio judicial al que aquí se alude, ante la jurisdicción ordinaria laboral, resulta ser procedente y eficaz, dado que hoy está regido por oralidad, que garantiza la pronta decisión.

De lo discurrido es claro que se encuentra en discusión el motivo de la presunta desvinculación, como también si se terminó la obra o proyecto en el que se estaba desempeñando el promotor de tutela, siendo ésta una situación o causa objetiva para la terminación de la relación laboral; no obstante, centrándonos en la especial protección constitucional, si bien no hay lugar a ordenar el reintegro, sí lo es que atendiendo esa especial situación en la que se halla el activante de esta acción, dada su condición de salud, se modificará el fallo de tutela estudiado, para en su lugar conceder de manera transitoria el amparo deprecado, en el sentido que al venirse prestando el servicio de salud y demás tratamientos que demanda el señor Johan Libardo Palacios Tocancipá ante su actual situación de salud (cuadro de neumotórax con fistula, que requiere rehabilitación espirometría ecocardiograma), no es factible dejarlo desprotegido, más aún cuando se encuentra en rehabilitación de forma gradual de su estado salud, y por lo mismo, debe asegurarse la prestación en el servicio de salud.

Como no hay lugar al reintegro, tampoco lo hay respecto de ordenar el pago de salarios ni mucho menos sanción alguna, porque al fin de cuentas será el juez ordinario laboral el que decida sobre la coyuntura suscitada entre las partes en ese tópicos en particular. Sin embargo, atendiendo el referente jurisprudencial se torna necesario advertir la prudencia de ordenar la protección a efectos de que se continúe realizando los aportes al Sistema de Seguridad Social al accionante, brindándosele una debida y oportuna atención, de acuerdo con los procedimientos, exámenes e insumos que su médico tratante disponga y hasta por el término que aquí se concede la protección de forma transitoria, esto es, por cuatro (4) meses, contabilizados desde la notificación de esta sentencia.

⁴ Sentencia T-118 de 2019, M.P., Cristina Pardo Schlesinger.

En resumen, se modificará el fallo proferido el 19 de abril de 2022 por el **Juzgado Primero de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá**, para conceder transitoriamente hasta por el término de cuatro (4) meses, los derechos fundamentales invocados por el accionante, ordenando a la accionada a restablecer solo la afiliación del señor Johan Libardo Palacios Tocancipá al Sistema General de Seguridad Social para asegurar la prestación del servicio de salud que requiera.

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. MODIFICAR el fallo proferido el 19 de abril de 2022 por el el **Juzgado Primero de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá**, conforme a las razones expuestas, y en el siguiente sentido:

3.2. CONCEDER el amparo solicitado por el señor **Johan Libardo Palacios Tocancipá**, respecto de los derechos fundamentales al mínimo vital y a la seguridad social, de **manera transitoria y por el periodo de cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de esta providencia a las partes**, a efecto de que acudan a la jurisdicción ordinaria laboral para que ante el Juez natural se resuelva la controversia presentada respecto de la relación laboral que exista actualmente, vencido el término otorgado se perderán los efectos de esta decisión.

3.3. ORDENAR a la sociedad **White Services S.A.S.**, restablecer solo la afiliación -en caso de haber dejado de pagarla- del accionante al Sistema General de Seguridad Social para asegurar la prestación del servicio de salud que requiera y hasta por el término aquí concedido, esto es, por cuatro (4) meses contados a partir de la notificación de esta providencia.

3.4. COMUNICAR lo resuelto tanto al Juez *a quo*, como a las partes, por el medio más expedito y eficaz.

3.5. REMITIR las presentes diligencias a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,


LILIANA CORREDOR MARTÍNEZ
JUEZ