

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



JUZGADO TERCERO CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ

Bogotá, D.C., dieciocho (18) de noviembre de dos mil veinte (2020)

ACCIÓN DE TUTELA SEGUNDA INSTANCIA.11001400305020200055500

Procede el Despacho a decidir la impugnación a que fue sometida la sentencia proferida por el **Juzgado Cincuenta (50) Civil Municipal de Bogotá**, el 21 de octubre de 2020, dentro de la acción de tutela promovida por **Yaneth Victoria Murcia Niño** contra **Dugotex S.A.** Trámite al que se dispuso vincular al **Ministerio del Trabajo**, a **Medimás EPS** y a la **ARL Sura**.

1. ANTECEDENTES

1.1. La pretensión

El *a quo* denegó el amparo constitucional invocado por la promotora, tras argüir que las pretensiones de la accionante se dirigen a la resolución de un conflicto de orden laboral, solicitando el pago de los salarios dejados de percibir con ocasión a la suspensión del contrato de trabajo debido a la contingencia de orden sanitario a nivel nacional por el Covid-19, siendo claro que dichas diferencias tienen su propia jurisdicción, por lo que solo excepcionalmente puede intervenir el juez constitucional, si se trata de prevenir un mal irreparable debido al carácter subsidiario de la justicia constitucional.

Indicó que al juez de tutela no le es dable inmiscuirse en asuntos propios de otros jueces naturales, en donde es necesario un amplio debate probatorio, que demuestre o bien que no había causal para declarar la suspensión del contrato de trabajo o, por el contrario, demostrar las razones por las cuales era necesario dicha suspensión, pero no a través de una acción de tutela que es sumaria e informal.

En suma, consideró la juez de primera instancia que al existir otros mecanismos de defensa y ante la ausencia del requisito de subsidiariedad no resulta procedente la concesión de la solicitud de amparo.

1.2. La impugnación

Inconforme con la decisión proferida por la Juez de primer grado, la actora en escrito de impugnación procedió a reiterar los fundamentos fácticos y jurídicos a que hizo alusión en la demanda, referentes al supuesto menoscabo por parte de la tutelada de sus derechos fundamentales, indicando que no se tuvo en cuenta sus condiciones de salud, que no mediaba autorización del Ministerio de Trabajo para la suspensión del contrato,, aunado que no valoró que el no pago de sus salarios

afectó su sostenibilidad personal y de las personas que dependen económicamente de ella, esto es, sus dos hijos.

Aduce la tutelante que el *ad quo* no tuvo además en cuenta que se había solicitado a la accionante garantizar los derechos que aquí se reclaman mediante un derecho de petición el cual nunca fue contestado por la compañía, lo que demuestra una clara vulneración al mecanismo otorgado por la ley, solo se enfocó el fallo en resolver el tema de suspensión del contrato por fuerza mayor y no en garantizar los derechos invocados en la tutela

2. CONSIDERACIONES

Descendiendo al *sub examine*, corresponde a esta Juez constitucional determinar si el fallo de tutela, objeto de impugnación, se encuentra ajustado a los lineamientos legales y jurisprudenciales que se imponen en relación con la procedencia de la acción de tutela, para resolver de fondo las pretensiones de la actora relacionadas con pago de sus acreencias laborales con ocasión a la suspensión de su contrato de trabajo.

En lo que se refiere al pago de prestaciones económicas, la Corte Constitucional ha reiterado en numerosas ocasiones que en principio la acción de tutela no resulta procedente para resolver controversias derivadas de las relaciones de trabajo¹, en virtud de la existencia de mecanismos judiciales ordinarios ante la Jurisdicción Laboral. Sobre el particular, en la Sentencia T-400 de 2015², se manifestó que:

"[D]entro del ordenamiento jurídico colombiano, existe una diversidad de mecanismos de defensa para salvaguardar los derechos laborales (competencia asignada a la jurisdicción laboral o contencioso administrativa laboral según el caso). Como consecuencia, la Corte Constitucional ha manifestado que la acción de tutela, en principio, no resulta procedente para resolver controversias que surjan de la relación trabajador-empleador, como en el caso del reintegro laboral y/o el pago de prestaciones económicas."

Así, por ejemplo, en el caso de vínculos laborales entre particulares regidos por el Código Sustantivo del Trabajo, las controversias relacionadas con pago de prestaciones económicas se deben resolver en la Jurisdicción Laboral a través de una demanda ordinaria, es decir, en estos asuntos existe una alternativa judicial distinta a la tutela, mediante la cual se puede desplegar todo el debate probatorio necesario para determinar si hubo o no una decisión ajustada a derecho por parte de empleador³.

Acorde con lo anterior, el Despacho comparte, tal como lo precisó la juez de primera instancia, que uno de los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela, exige que no existan otros medios de defensa judiciales para la protección de los derechos fundamentales cuya lesión se alega, o que existiendo estos, sea evidente el

¹ Ver, entre otras, las Sentencias T-400 de 2015, T-663 de 2011 y T-864 de 2011..

² M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

³ Particularmente, el artículo 2 del Código de Procedimiento Laboral dispone que: "La jurisdicción ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de: 1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo".

perjuicio irremediable para el actor, si la acción de tutela se presenta de manera transitoria.

Puede precisarse en el caso que nos ocupa, que la accionante cuenta con la acción ordinaria laboral como mecanismo judicial válido para controvertir el no pago de sus salarios dejados de percibir debido a la suspensión del contrato, a raíz de la emergencia sanitaria por el Covid-19. De hecho, para este Despacho es claro que el debate judicial que propone la actora se centra en torno a la vulneración de su derecho al trabajo y de su mínimo vital por parte de la acusada. Al respecto, la acción laboral que se cita, permite precisamente que se examinen a profundidad los argumentos de las partes, y a su vez que se exija, si así lo estima conveniente la actora, el cumplimiento del contrato en los términos previstos o en su defecto la indemnización por parte de la accionada, por el desconocimiento de las condiciones contractuales.

Analizando conforme a los requerimientos de la jurisprudencia constitucional previamente enunciados, a) 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 b) examinando los resultados esperados de tal mecanismo judicial alternativo en materia de protección de los derechos invocados, es menester concluir que la acción ordinaria laboral es en principio idónea y efectiva para la protección de los derechos fundamentales invocados por la actora.

Ahora bien, tal como lo estableció el *ad quo* no encuentra el Despacho que se configuren en el caso concreto los elementos propios del perjuicio irremediable, como son la urgencia, la inminencia, la impostergabilidad y la gravedad de su situación, especialmente porque la actora aún conserva su derecho a presentar la acción ordinaria laboral ante la jurisdicción correspondiente con el fin de obtener la protección eventual de los derechos alegados, por lo que cuenta con los medios procesales necesarios para hacer valer sus derechos de carácter laboral dentro de la causa correspondiente.

Se tiene, además, que cuenta en la actualidad con el servicio de salud por parte de su EPS activo, desvirtuándose de esta forma una posible vulneración respecto del derecho a la salud.

Ahora bien, en lo que respecta al punto de controversia frente a la estabilidad laboral reforzada en salud que alega la accionante, se tiene que esta es una garantía y un derecho, mucho más amplio que el derecho de la inamovilidad en el empleo, o el derecho a que la desvinculación laboral de la persona esté sometida a un permiso del Ministerio de Trabajo, cuando existe una situación de salud, incluso calificada por médicos.

Es en este momento en el que, para comprender el verdadero alcance del derecho fundamental, se debe contemplar lo que la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia han entendido por aquel, pues si bien la Corte Constitucional ha definido el derecho fundamental, es la Corte Suprema de Justicia la que ha determinado su alcance, pues al fin y al cabo, la protección de tutela resulta ser debatida de manera definitiva en la jurisdicción laboral en procura del respeto del principio de subsidiariedad de la acción de tutela.

La jurisprudencia tiene su eje central en el artículo 54 de la Constitución Política de Colombia, que le impone al Estado el deber de garantizar el derecho al trabajo de las personas de acuerdo con sus condiciones físicas, psíquicas o psicológicas en el siguiente sentido: *“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”*.

Así las cosas, la Corte Constitucional ha definido en su criterio unificador que el derecho a la no discriminación laboral, a través de actos tendientes a la no contratación de la persona, o a su desvinculación; es decir, el derecho al empleo indistintamente de la situación de salud de la persona. Al punto la Sentencia SU-049 de 2019 indica:

“El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda”.

La Corte Constitucional, claramente indica que se trata de la protección a la persona a quien se le impida o dificulte sustancialmente desempeñar funciones en condiciones regulares, independientemente de su calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, se reitera que el caso concreto no existe calificación de pérdida de capacidad laboral alguna. En los términos del artículo 5° de la Ley 361 de 1997, las entidades promotoras de salud y administradoras del régimen subsidiado, deberán clasificar el grado de severidad de la limitación, así: Limitación moderada, aquella en la cual la persona tenga entre el 15% y el 25% de pérdida de la capacidad laboral; limitación severa aquella que sea mayor al 25% pero inferior al 50% de pérdida de la capacidad laboral y limitación profunda, cuando la pérdida de la capacidad laboral sea igual o mayor al 50%.

Pues bien, de la documental adosada se tiene que la accionante no tiene una situación de salud enmarcada como la afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La jurisprudencia unificada de la Corte Constitucional, ha reiterado que sí y solo sí, en los casos de personas como las antes referenciadas se debe presumir que su desvinculación es motivo de su situación de salud, siempre y cuando el empleador no desvirtúe que la desvinculación laboral obedeció a una situación objetiva:

"6.4. Ahora bien, la estabilidad ocupacional reforzada significa que el actor tenía entonces derecho fundamental a no ser desvinculado sino en virtud de justa causa debidamente certificada por la oficina del Trabajo. No obstante, en este caso la compañía contratante Inciviles S.A. no solicitó la autorización referida. En eventos como este, la jurisprudencia constitucional ha señalado que la pretermisión del trámite ante la autoridad del Trabajo acarrea la presunción de despido injusto. [100] Sin embargo, esta presunción se puede desvirtuar, incluso en el proceso de tutela, y por tanto lo que implica realmente es la inversión de la carga de la prueba. Está entonces en cabeza del empleador o contratante la carga de probar la justa causa para terminar la relación. Esta garantía se ha aplicado no solo a las relaciones de trabajo dependiente, sino también a los vínculos originados en contratos de prestación de servicios independientes. [101] Por tanto, en esta ocasión, la Corte debe definir si la compañía Inciviles S.A. logra desvirtuar la presunción de desvinculación injusta del actor".4

En lo que respecta a la calificación de pérdida de capacidad laboral la Corte Constitucional ha decantado que, las personas en la situación del accionante no tienen derecho a la estabilidad laboral puesto que este no es una prueba solemne que pruebe el derecho a la estabilidad laboral reforzada así, no se puede considerar que una persona esta cobijada por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, únicamente por su antecedente de salud.

Pues bien, de la documental adosada se tiene que la accionante no tiene una situación de salud enmarcada como la afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, pues la ARL Sura indicó que se le han brindado sus asistencias y económicas requeridas con una calificación de pérdida de capacidad laboral del 16.07% que ya se encuentra indemnizada.

Así las cosas, es claro que, de la jurisprudencia constitucional y ordinaria laboral, se puede encontrar que la señora accionante no es persona con estabilidad laboral reforzada. Adicionalmente a esto último, téngase la quejosa no presenta incapacidad alguna por parte de su EPS, aunado a que no existe soporte que en la fecha presente situaciones de discapacidad.

Finalmente, frente a la solicitud de protección frente a la vulneración al derecho de petición, baste con decir que, si bien la accionante aduce haber presentado un escrito el pasado 2 de septiembre ante la sociedad convocada, lo cierto es que brilla por su ausencia la constancia de presentación del mismo ante la autoridad llamada a dar respuesta a su solicitud, situación que conlleva a determinar que frente dicho tópico no puede deprecarse una vulneración a tal garantía fundamental.

De tal suerte entonces que, del análisis de los hechos expuestos en la solicitud de protección, se concluye que el amparo resulta improcedente. En síntesis y sin mayores elucubraciones, esta sede de tutela determina que deberá confirmarse la

4 Ver Sentencia SU049 – 2017. MP. María Victoria Calle Correa. Corte Constitucional.

decisión proferida por el *a quo*, en razón a los principios de subsidiariedad e inexistencia de un perjuicio irremediable.

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 21 de octubre de 2020, por el **Juzgado Cincuenta (50) Civil Municipal**, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente providencia.

3.2. NOTIFÍQUESE esta decisión a las partes y demás interesados por el medio más eficaz.

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

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

La Juez,


LILIANA CORREDOR MARTINEZ

TBP