

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL
JUZGADO DOCE MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS
LABORALES DE BOGOTÁ D.C.

Bogotá, D.C., once (11) de agosto de dos mil veinte (2020).

S E N T E N C I A

Se procede a resolver la acción de tutela promovida por JULIO RAFAEL RODRÍGUEZ JULIO contra CONSTRUCTORA JDE S.A.S.

ANTECEDENTES

El señor JULIO RAFAEL RODRÍGUEZ JULIO, identificado con C.C. No. 1.023.872.451, actuando a través de **apoderado judicial**, promovió acción de tutela en contra de la sociedad CONSTRUCTORA JDE S.A.S., para la protección de sus derechos fundamentales a la **vida en conexidad con la salud, mínimo vital, seguridad social, igualdad, trabajo y estabilidad laboral reforzada**, por los siguientes **HECHOS**:

Indicó el apoderado judicial, que el día 11 de febrero de 2020, en el desarrollo de las actividades laborales en la obra a cargo de la constructora accionada, el actor sufrió accidente de trabajo, el cual no fue reportado, por tal razón, el trabajador al acudir a la EPS, precisó que se trataba de una enfermedad general.

Añadió que la SISO remitió el accidente como de origen general, pese a tener conocimiento de las circunstancias en las cuales se presentó el mismo, omitiendo de esta manera su deber para con el trabajador.

Precisó que el accionante fue incapacitado debido a las dolencias que le causaron el accidente de trabajo, y refirió que durante el lapso de la incapacidad, fue traslado a otra obra, sin embargo, no acató la orden impartida, por motivos de salud.

Finalmente, expresó que el trabajador fue despedido 3 días después, sin que mediara motivo o razón alguna, y omitiendo la accionada la condición de salud del señor Julio Rodríguez, (fls. 2 y 3).

Por lo anterior, el apoderado judicial **PRETENDE** la protección de los derechos fundamentales a la vida en conexidad con la salud, mínimo vital, seguridad social, igualdad, trabajo y estabilidad laboral reforzada, del señor JULIO RAFAEL RODRÍGUEZ JULIO, y en consecuencia, se **ordene** a la

sociedad CONSTRUCTORA JDE S.A.S., i) reintegrar al accionante sin solución de continuidad, debido al despido injusto y arbitrario, y lo reubique en un cargo en el que pueda desarrollar sus funciones, teniendo en cuenta sus condiciones de salud, ii) cancelar de forma retroactiva todas las prestaciones sociales dejadas de percibir por el trabajador, junto con la indemnización por despido injustificado, y iii) pagar la sanción establecida en el inc. 2° art. 26 de la Ley 361 de 1997, (fl. 3).

Recibida la acción de tutela, se **AVOCÓ** conocimiento en contra de la sociedad CONSTRUCTORA JDE S.A.S., y se **ORDENÓ** correrle traslado para que ejerciera su derecho de defensa, (fls. 36 y 37).

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

La **CONSTRUCTORA JDE S.A.S.**, a través del señor ARCENIO VEGA CORDERO, en calidad de representante legal, dando respuesta a la acción de tutela, señaló que el accionante entró a laborar a la compañía el día 21 de noviembre de 2019, y su desvinculación se presentó en el mes de mayo de 2020, periodo en el cual siempre estuvo afiliado al sistema general de seguridad social integral.

Indicó la parte accionada, que en el evento de haberse presentado el accidente de trabajo que refiere el trabajador, la SISO habría reportado el incidente, y de inmediato en el personal encargado, se hubiera ido con el accionante para la EPS, dando cumplimiento así al conducto regular.

Añadió que de ser cierta la ocurrencia del accionante de trabajo, por qué el accionante no indicó de forma clara las circunstancias de tiempo, modo y lugar en que ocurrió tal suceso, y no narró de forma explícita lo acontecido.

De otro lado, expresó que el accionante informó al médico de la EPS, que el incidente había tenido lugar en su residencia, y no en el área de trabajo, y adicionó que dentro del expediente, no hay pruebas de recomendaciones médico laborales otorgadas al trabajador, como tampoco restricciones de carácter permanente u orden de reubicación, en razón a sus patologías causadas por el presunto accidente de trabajo, del cual la empresa nunca tuvo conocimiento.

Manifestó el extremo accionado, que el trabajador hizo entrega de una autorización de medicamentos de fecha 13 de febrero de 2020, y dos incapacidades médicas otorgadas entre el 13 y el 15 de febrero de 2020, y entre el 06 y el 10 de marzo de la misma anualidad, las cuales no fueron prorrogadas.

Precisó que, si bien el actor estuvo incapacitado, tiene entendido que la causa fue una caída en su casa cargando agua, más no un accidente en la obra.

Puntualizó la sociedad accionada, que la terminación del contrato de trabajo del señor Julio Rodríguez, se presentó por la finalización de la obra para la cual fue contratado, quien fue citado a la constructora para notificarle la decisión, pero se negó a firmar la comunicación.

Finalmente, se opuso a todas y cada una de las pretensiones formuladas por el accionante, pues no le asisten razones de hecho ni de derecho para elevarlas, pues se encuentran soportadas en supuestos facticos que no son reales y que además no se encuentran probados en esta acción de tutela, (fls. 44 a 49).

CONSIDERACIONES

DE LA ACCIÓN DE TUTELA

La acción de tutela está consagrada para reclamar la protección de los derechos constitucionales de los ciudadanos, que en principio son los enunciados por la misma Carta en el capítulo primero del título II.

Conforme a los artículos 86 de la Constitución Política y 5° del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es un instrumento judicial de carácter constitucional, subsidiario, residual y autónomo, dirigido a proteger los derechos fundamentales o por conexidad de cualquier persona, cuando se vean vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades públicas y excepcionalmente por los particulares.

DEL PROBLEMA JURÍDICO

Conforme las pretensiones de la acción de tutela, consiste en determinar la procedencia de este mecanismo para otorgar las medidas de protección de la estabilidad laboral reforzada, en caso afirmativo, establecer si la accionada vulneró los derechos fundamentales del señor JULIO RAFAEL RODRÍGUEZ JULIO, al terminar el contrato de trabajo sin autorización de la autoridad competente, por la presunta situación de debilidad manifiesta en la cual se encuentra.

DE LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA – DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – NORMATIVIDAD Y JURISPRUDENCIA.

El art. 5° del Decreto 2591 de 1991 dispone que la acción de tutela procede ante actuaciones u omisiones de las autoridades públicas, que hayan vulnerado, vulneren o amenacen uno de los derechos fundamentales consagrados en la Carta Política.

Por su parte, el art. 86 de la Constitución y el Decreto antes referido, establecen que la acción constitucional está dotada de un carácter residual

y subsidiario, por lo que de manera excepcional procede como mecanismo definitivo, en aquellos casos en los que el accionante carece de medios judiciales para proteger sus derechos fundamentales, o cuando el mecanismo no resulta idóneo para proteger las garantías constitucionales de manera oportuna e integral¹.

Así que, conforme al art. 6° del Decreto 2591 de 1991, por regla general, la acción de tutela tan solo procede cuando i) el accionante no cuenta con otro medio de defensa judicial, ii) el mecanismo ordinario de defensa no es eficaz o idóneo para proteger los derechos fundamentales, y iii) se formula de manera transitoria para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

En cuanto a la subsidiariedad de la acción de tutela, ha de señalarse que, en el presente caso, el Juez natural es la jurisdicción ordinaria laboral, ya que dentro de sus competencias se encuentra dirimir todos aquellos conflictos que deriven de los contratos de trabajo.

Por su parte, la H. Corte Constitucional en sentencia T-277 de 2017 señaló que, no resulta proporcional y ajustado a un Estado Social de Derecho, solicitar a los sujetos de especial protección, el agotamiento de acciones para que este mecanismo se torne procedente, ya que deben acudir al mismo cuando consideren que existe una vulneración a sus derechos fundamentales y se encuentran frente al perfeccionamiento de un perjuicio irremediable.

DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

La H. Corte Constitucional ha señalado que, en los casos de terminación del contrato de trabajo de personas en situación de debilidad manifiesta dada su condición física, corresponde al empleador demostrar que el despido se presentó por razones ajenas a la condición de discapacidad del trabajador, pues en estos casos opera la presunción de desvinculación discriminatoria.²

A su vez ha señalado que, la protección de la estabilidad laboral reforzada incluye a las personas sin importar la modalidad del contrato de trabajo, pues recae en el empleador, la obligación de garantizar la permanencia en el trabajo de aquellas personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta.

Por otra parte, ha de tenerse en cuenta que así el empleador justifique la terminación del contrato de trabajo en una causal objetiva, deberá cumplir con lo dispuesto en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, esto es, solicitar ante el Ministerio de Trabajo, la autorización para finiquitar la relación laboral.

¹ Sentencia T-143 de 2019.

² Sentencia T-041 de 2019.

El Máximo Tribunal Constitucional también ha referido, que la procedencia de este mecanismo bajo ninguna circunstancia, puede ser condicionada a la calificación de la pérdida de la capacidad del trabajador o al porcentaje de discapacidad reconocido, pues más que analizarse el estado de salud de la persona, mediante este mecanismo se pretende verificar, que el despido se haya efectuado bajo la observancia del debido proceso.³

En sentencia T-317 de 2017, la Corte Constitucional, citando la providencia T-021 de 2011, indicó que, ante un despido de una persona en condición de discapacidad, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, surgen las siguientes consecuencias: i) la ineficacia del despido, ii) el reintegro del trabajador, iii) el reconocimiento de una indemnización equivalente a 180 días de salario por el incumplimiento del deber de solidaridad hacia la población en situación de discapacidad y iv) el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir por parte del trabajador, desde que fue despedido y hasta que se efectúe su reintegro.

De lo anterior, se logra concluir que la acción de tutela se torna procedente para obtener el reintegro, cuando se encuentra plenamente demostrada la reducción física del trabajador, que lo permita ubicar en una situación de debilidad manifiesta; cuando el empleador conoce de la situación del afectado; y cuando existe un nexo causal entre el despido y el estado de salud.

DE LA ACTUAL EMERGENCIA SANITARIA

El Gobierno Nacional, debido a la declaratoria de pandemia por COVID-19 por parte de la Organización Mundial de Salud, a través del Decreto 457 del 22 de marzo de 2020, y en virtud de la emergencia sanitaria generada, ordenó el aislamiento preventivo obligatorio a todas las personas, desde el 25 de marzo hasta el 13 de abril de 2020, medida que fue prorrogada hasta el 1° de septiembre de la presente anualidad, a través del Decreto 1076 de 2020, con el fin de prevenir la propagación del virus, y garantizar de esa manera, los derechos fundamentales a la salud y a la vida.

A pesar de ello, el Gobierno Nacional permitió el derecho de circulación de determinadas personas, con el fin de garantizar los derechos a la vida y la salud, entre las que se encuentran de manera relevante, aquellas dedicadas a la prestación de servicios de salud, quienes deban adquirir bienes de primera necesidad, o las que se encuentren involucradas en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito.

También precisó, que las personas que no acaten las medidas adoptadas con ocasión a la emergencia sanitaria, serán sancionadas penalmente, de

³ Sentencia T-317 de 2017.

conformidad con el art. 368 del Código Penal, y pecuniariamente, en virtud a lo normado en el Decreto 780 de 2016.

DE LA NORMATIVIDAD DE LA NACIÓN – MINISTERIO DE TRABAJO

En concordancia con lo anterior, el Ministerio de Trabajo emitió una serie de lineamientos dirigidos a proteger el empleo ante la innegable crisis que representa la actual Emergencia Económica, Social y Ecológica, los cuales deben ser considerados por los empleadores, teniendo en cuenta que el trabajo es un derecho fundamental que goza de la especial protección del Estado.

Así, en las Circulares 21 y 22 de 2020 se indica que, los empleadores deben valorar las funciones a cargo del trabajador y la posibilidad de desempeñarlas mediante distintas alternativas como el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible y, en caso de no ser posible su desarrollo, señala que se puede optar por conceder vacaciones acumuladas, anticipadas y colectivas, permisos remunerados o la modalidad del pago del salario sin prestación del servicio.

Posteriormente, en la Circular 33 del 17 de abril, la cartera ministerial adicionó nuevas alternativas con la finalidad de garantizar a todos los trabajadores ingresos económicos y medios de subsistencia, necesarios para que puedan cumplir con las medidas de contención y protección durante la pandemia y tener acceso a alimentos, entre otros bienes y servicios. Dentro de estas se encuentran: la modificación de la jornada laboral y concertación de salario (en virtud del artículo 158 del CST), la modificación o suspensión de beneficios extralegales, la concertación de beneficios convencionales y particularmente la figura de la licencia remunerada compensable.

Esta última se propone como un mecanismo de compensación concertado, conforme el cual, el trabajador puede disfrutar del descanso durante el término de la licencia, debiendo con posterioridad laborar en jornadas adicionales a las inicialmente pactadas, a efectos de compensar el tiempo que le fue concedido.

Por último, el Decreto 492 del 28 de marzo de 2020, fortaleció el Fondo Nacional de Garantías, con la finalidad de mantener activas las relaciones crediticias y financiar tanto las micro, pequeñas y medianas empresas. Por lo expuesto, se permite que tanto personas naturales como jurídicas, que han sufrido en su actividad económica los efectos adversos causados por la Covid-19, puedan acceder a líneas de crédito.

DEL CASO EN CONCRETO

Descendiendo al caso puesto a consideración de este Despacho, se advierte en primer lugar, que a través de la documental obrante a folios 50 a 56 del

expediente, se encuentra demostrado que el señor JULIO RAFAEL RODRÍGUEZ JULIO y la sociedad CONSTRUCTORA JDE S.A.S., celebraron contrato de trabajo por labor contratada, el día 22 de noviembre de 2019.

Así mismo, se encuentra demostrado que la relación laboral que existió entre las partes, terminó el día 27 de mayo de 2020, debido a la finalización de la obra para la cual fue contratado el trabajador, (fl. 68).

Efectuadas las anteriores precisiones y teniendo en cuenta la jurisprudencia de la H. Corte Constitucional, este Despacho entrará a verificar i) si está demostrada la disminución física del señor JULIO RAFAEL RODRÍGUEZ JULIO, ii) si el empleador conocía de la situación de debilidad manifiesta del trabajador, y iii) si existe un nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y el estado de salud del accionante.

i) Disminución física del trabajador.

El accionante dentro de los hechos que soportan la presente acción constitucional, refirió que el día 11 de febrero de 2020 sufrió un accidente de trabajo, pero sin aportar documento alguno que acredite su afirmación.

Por su parte, la sociedad accionada allegó al plenario, una autorización de entrega de medicamentos a favor del ex trabajador, la cual fue expedida por la EPS FAMISANAR el día 13 de febrero de 2020, (fl. 57).

Así mismo, aportó las incapacidades médicas otorgadas al señor JULIO RAFAEL RODRÍGUEZ JULIO, entre el 13 y el 15 de febrero de 2020, y entre el 06 y el 10 de marzo de la presente anualidad, las cuales fueron concedidas en razón de una enfermedad general, (fls. 59 y 60).

ii) Conocimiento del empleador del estado de salud del trabajador.

En los hechos de la acción de tutela, el señor JULIO RAFAEL RODRÍGUEZ JULIO manifestó que el día 11 de febrero de 2020, en el desarrollo de sus labores sufrió un accidente de trabajo, el cual no fue reportado por la empresa accionada, razón por la cual, debió acudir a la EPS para ser atendido, como si se tratara de una enfermedad general, (fl. 2).

Por su parte, la compañía accionada indicó en la respuesta a esta acción constitucional, que llama la atención que el ex trabajador señale que sufrió un accidente de trabajo, pero no informe las circunstancias de tiempo, modo y lugar en las cuales se presentó dicho incidente, aunado a que no comprende, por qué el actor manifestó al médico tratante que el accidente había ocurrido en su residencia, y no en el área de trabajo, (fls. 45 a 49).

iii) Nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y el estado de salud de la accionante.

Aduce el accionante, que la terminación del contrato de trabajo se dio sin tener en cuenta su condición de salud, la cual se vio afectada desde el día 11 de febrero de 2020, en razón al accidente de trabajo que sufrió durante el desarrollo de sus actividades, dentro de la obra a cargo de la constructora accionada, (fls. 2 y 3).

No obstante, la accionada indicó que el finiquito del vínculo laboral obedeció a la culminación de la obra para la cual fue contratado el ex trabajador, decisión de la que no quiso notificarse el accionante, pues en la respectiva comunicación se hizo constar que, no se encontraba incapacitado, y tampoco contaba con recomendaciones médico laborales, que estuvieran vigentes para el momento de la terminación del contrato de trabajo, (fls. 48, 49 y 68).

Adicional a lo anterior, si bien la CONSTRUCTORA JDE S.A.S., allegó al plenario dos incapacidades médicas otorgadas al señor JULIO RAFAEL RODRÍGUEZ JULIO en los meses de febrero y marzo de 2020, las cuales no superaron el término de 5 días (fls. 59 y 60), esa situación no es suficiente para considerar que el trabajador se encontraba imposibilitado para desempeñar sus labores a causa de una disminución física, y mucho menos que la decisión del empleador de terminar el contrato de trabajo, guarde relación con el estado de salud del accionante, pues las citadas incapacidades ocurrieron dos meses antes al finiquito de la relación laboral.

Teniendo en cuenta lo anterior, es evidente para este Juzgado que la presente acción de tutela no está a llamada a prosperar, por cuanto no se configuran los presupuestos de procedibilidad que permiten al Juez de Tutela adoptar medidas en favor del accionante, ello en aras de evitarle un perjuicio irremediable y así proteger los derechos fundamentales presuntamente vulnerados.

A la anterior conclusión se arriba, por cuanto las razones expuestas en la acción de tutela no son suficientes para considerar al señor JULIO RAFAEL RODRÍGUEZ JULIO, un sujeto de especial protección constitucional en razón a su estado de salud, pues tal y como se indicó previamente, ninguno de los documentos allegados al expediente, permiten establecer que para el momento de la finalización del contrato de trabajo, se encontraba imposibilitado llevar a cabo sus actividades. Además, de las pruebas aportadas al expediente, se extrae que el trabajador ha sido incapacitado tan solo en dos ocasiones, lo cual resulta insuficiente para considerar que el trabajador, se encuentra en estado de debilidad manifiesta por razones físicas.

Así que, mal haría este Juzgado en considerar que la terminación del contrato de trabajo se dio por el estado de salud del accionante, pues aunque afirmó que sus condiciones físicas disminuyeron debido al supuesto

accidente de trabajo que sufrió el 11 de febrero de 2020, de las pruebas aportadas al expediente, se colige, que el trabajador no contaba con impedimento alguno para ejecutar sus actividades, ni con recomendaciones médicas para el desarrollo de sus labores, y además, es evidente que la decisión de terminar la relación laboral por parte de la sociedad accionada, encuentra sustento en la culminación de la obra para la que fue contratado el tutelante.

De manera que, el señor JULIO RAFAEL RODRÍGUEZ JULIO deberá acudir ante el Juez Natural *-jurisdicción ordinaria laboral-*, con el fin de dirimir la controversia suscitada con la sociedad CONSTRUCTORA JDE S.A.S., ya que la acción de tutela tan solo es procedente ante la inexistencia de otro medio de defensa judicial, o cuando resulta necesario adoptar una medida transitoria con el fin de evitar la configuración de un perjuicio irremediable, circunstancias que no se presentan en este caso.

Por lo anterior, se **NEGARÁ** la acción de tutela por improcedente.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO DOCE MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

PRIMERO: NEGAR POR IMPROCEDENTE la acción de tutela formulada por el señor JULIO RAFAEL RODRÍGUEZ JULIO en contra de la sociedad CONSTRUCTORA JDE S.A.S., por lo expuesto en la parte considerativa de este fallo.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE la presente providencia de conformidad con lo establecido en el artículo 30 del decreto 2591 de 1991 en concordancia el artículo 5° del Decreto 306 de 1992.

TERCERO: En caso de que la presente sentencia no sea impugnada, por secretaría **REMÍTASE** el expediente a la H. Corte Constitucional para que surta el trámite eventual de revisión.

CÚMPLASE.

Firmado Por:

DEICY JOHANNA VALERO ORTIZ
JUEZ
JUEZ - JUZGADO 012 PEQUEÑAS CAUSAS
LABORALES
DE LA CIUDAD DE BOGOTA, D.C.-SANTAFE DE BOGOTA D.C.,

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

95a83fff0e979316169b7627d9e82c22d00691a70d9bcd8fb2babad7d87d98b0

Documento generado en 11/08/2020 03:20:50 p.m.