

REPÚBLICA DE COLOMBIA



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

Bogotá, D.C., veintidós (22) de septiembre de dos mil veinte (2020).

S E N T E N C I A

Se procede a resolver la acción de tutela promovida por HAROLD MICHAEL SÁNCHEZ AGUIRRE contra FUNDACIÓN ESCUELA DE FORMACIÓN AVANZADA.

ANTECEDENTES

El señor HAROLD MICHAEL SÁNCHEZ AGUIRRE, identificado con C.C. No. 80.022.249, actuando en **nombre propio**, promovió acción de tutela en contra de la FUNDACIÓN ESCUELA DE FORMACIÓN AVANZADA, para la protección de sus derechos fundamentales a la **igualdad, vida digna, mínimo vital, seguridad social, trabajo y estabilidad laboral reforzada**, por los siguientes **HECHOS**:

Señaló el accionante, que suscribió contrato de trabajo con la accionada el día 13 de enero de 2015, con el fin de prestar sus servicios como psicólogo, devengando una remuneración mensual equivalente a \$4.707.000.

Añadió que el día 09 de julio de 2020, el contrato de trabajo fue terminado sin justa causa, pese a que durante la prestación de sus servicios, nunca tuvo un llamado de atención, o haya presentado incumplimiento de las tareas asignadas.

Indicó que fue diagnosticado con artritis reumatoide y vasculitis sistémica (poliangeitis microscópica), enfermedad autoinmune que compromete el sistema nervioso, razón por la cual debe utilizar como tratamiento actual, corticoides para la inflamación, pregabalina pues presenta adormecimiento en un pie, rituximab e inmunosupresores, medicamentos que disminuyen sus defensas, y que lo exponen a un contagio por COVID-19.

Precisó que el día 19 de febrero de 2020, el médico tratante le recomendó que sus jornadas laborales no debían ser prolongadas, tampoco nocturnas, ni debía estar expuesto a cambios de temperatura extremos, situaciones que fueran puestas en conocimiento de la accionada por varios medios.

Relató el actor, que el día 10 de marzo de la presente anualidad solicitó al gerente de la accionada, salir una hora antes en la ruta del colegio, y que el médico tratante el 19 de marzo de 2020, le ordenó estar en aislamiento estricto, ya que por el tratamiento de su patología, se convierte en una persona vulnerable a los efectos del COVID-19, decisión que fuera retirada el 05 de junio hogaño.

De otro lado, manifestó que estuvo incapacitado entre el 25 de octubre de 2019 y el 31 de enero de 2020, hecho del cual tuvo conocimiento el empleador, y que surgió debido a las patologías que presenta actualmente.

Refirió que mediante correo electrónico enviado el día 18 de octubre de 2019, remitió su historia clínica al colegio, notificándoles de esta manera su pronóstico desfavorable, situación por la cual en este momento está adelantando los trámites para el reconocimiento de la pensión de invalidez ante la AFP PROTECCIÓN S.A.

Finalmente, expresó que su despido está relacionado con su estado de salud y las incomodidades generadas al colegio debido a sus incapacidades, las restricciones médicas, y el aislamiento preventivo estricto que no le permitió laborar de manera presencial, aunado a la necesidad que tiene de asistir a controles médicos y a los trámites para obtener su pensión de invalidez, (01-fls. 1 a 3 pdf).

Por lo anterior, el accionante **PRETENDE** la protección de los derechos fundamentales a la igualdad, vida digna, mínimo vital, seguridad social, trabajo y estabilidad laboral reforzada, y en consecuencia, se **ordene** a la FUNDACIÓN ESCUELA DE FORMACIÓN AVANZADA, i) reintegrarlo a un cargo de igual o mejores condiciones a las que disfrutaba al momento del despido; ii) el reconocimiento de los salarios, prestaciones sociales, vacaciones, aportes a seguridad social, dejados de percibir desde el momento en que se presentó el despido, y hasta cuando se produzca el reintegro; y iii) el reconocimiento de la indemnización por despido, equivalente a 180 días de salario, de conformidad a lo dispuesto en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, sin perjuicio de las demás indemnizaciones y prestaciones a que haya lugar, de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo, (01-fls. 3 y 4 pdf).

Recibida la acción de tutela, se **AVOCÓ** conocimiento en contra de la FUNDACIÓN ESCUELA DE FORMACIÓN AVANZADA, se **ORDENÓ** correrle traslado para que ejerciera su derecho de defensa, y se **REQUIRIÓ** a la parte actora para que allegara las pruebas documentales relacionadas en el escrito tutelar, (03-fls. 1 y 2 pdf).

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

La **FUNDACIÓN ESCUELA DE FORMACIÓN AVANZADA – FUNDEFA**, a través del señor CARLOS FRANCISCO ORTÍZ PRADA, en calidad de representante legal, dando respuesta a la acción de tutela, señaló que no es cierto que las partes hayan suscrito un contrato de término indefinido, desde el año 2015, sino desde el 1° de julio de 2009 hasta el 09 de julio de 2020.

Añadió que efectivamente el contrato de trabajo terminó sin justa causa por parte del empleador, y por tal razón, canceló al trabajador, la indemnización prevista en el art. 64 del C.S.T.

De otro lado, manifestó que solo tiene conocimiento que el accionante estuvo incapacitado el 29 de octubre de 2019, el 13 de noviembre de 2019, el 13 de diciembre de 2019 y el 12 de enero de 2020, cuyo diagnóstico fue enfermedad general.

Adicionó que la única recomendación que recibió, y que se relacionó con la salud ocupacional del accionante, data del 11 de febrero de 2020, la cual corresponde a limitar las labores de digitación por el lapso de dos horas, por el término de 3 meses.

Manifestó la accionada, que las directivas del colegio recibieron un correo electrónico del accionante, en el cual solicitaba con base en sus condiciones laborales diagnosticadas, flexibilidad laboral, a lo cual se accedió sin reparo alguno, no obstante, resaltó que a la fecha de dicha petición y al momento de la terminación del contrato de trabajo, no se tenía conocimiento de enfermedad alguna que padeciera el tutelante.

Adujo que el accionante nunca informó las recomendaciones de salud, ni del aislamiento preventivo emitidas por el doctor Juan Carlos Salazar.

Expresó la accionada, que la terminación del contrato de trabajo del actor, se produjo por una reestructuración del área de psicología a la cual pertenecía el trabajador, por tal razón, bajo ningún momento la decisión estuvo motivada por el estado de salud del tutelante, pues a la fecha de finalización de la relación laboral, no se tenía conocimiento de las patologías que alega presentar.

Refirió que la terminación del contrato de trabajo fue legal, como quiera que, el fuero de estabilidad laboral reforzada tan solo cobija a los trabajadores que hayan iniciado el proceso de pérdida de capacidad laboral, o quienes cuenten con un pronunciamiento definitivo de la EPS, relacionada con la incapacidad en un porcentaje mayor al 15%

En relación con lo anterior, señaló que la relación laboral culminó por razones objetivas, ante la declaratoria de aislamiento preventivo obligatorio

decretado por el Gobierno Nacional, el colegio tuvo que realizar varias reformas en el área de psicología, pues los estudiantes no están acudiendo a la institución educativa, por ende, no requieren del servicio de este departamento.

Por último, consideró la Fundación accionada que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para ventilar pretensiones formuladas por el trabajador, pues tan solo puede acudir a este instrumento judicial, para evitar la configuración de un perjuicio irremediable, adicionando que, llama la atención que el tutelante haya tardado más de 2 meses para acudir a este medio de defensa, (06-fls. 1 a 14 pdf y 09-fls. 1 a 4 pdf).

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 FUNDACIÓN ESCUELA DE FORMACIÓN AVANZADA vulneró los derechos fundamentales del señor HAROLD MICHAEL SÁNCHEZ AGUIRRE, 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

¹ Sentencia T-143 de 2019.

² Sentencia T-041 de 2019.

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.

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.

³ Sentencia T-317 de 2017.

También precisó, que las personas que no acaten las medidas adoptadas con ocasión a la emergencia sanitaria, serán sancionadas penalmente, de 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 no existe duda alguna, frente a la relación laboral que existió entre las partes, la cual se dio inicialmente mediante contratos de trabajo a término fijo entre el 13 de enero de 2015 y el 30 de junio de 2019 (05-fls. 66 a 97 pdf y 06-fl. 20 pdf), y por último mediante un contrato a término indefinido, suscrito el día 1° de julio de 2019, (fls. 98 a 110 pdf).

En este último acuerdo de voluntades, se indicó que el cargo a desempeñar por parte del trabajador, era el de orientador escolar – psicólogo, y percibiendo un salario equivalente a \$4.608.000, el cual fue modificado mediante otro sí de fecha 06 de febrero de 2020, a la suma de \$4.707.000, (05-fl. 110).

Con respecto al finiquito de la relación laboral, a través de la carta de terminación unilateral del contrato sin justa causa suscrita por el gerente administrativo, así como de la liquidación definitiva del contrato y de la certificación laboral expedida por la directora de gestión humana (05-fls. 4 a 6 pdf), se tiene plena certeza que el día 09 de julio de 2020, la accionada FUNDACIÓN ESCUELA DE FORMACIÓN AVANZADA, dio por terminado sin justa causa, el contrato de trabajo celebrado con el señor HAROLD MICHAEL SÁNCHEZ AGUIRRE.

Precisado lo anterior, este Despacho atendiendo la jurisprudencia de la H. Corte Constitucional, entrará a verificar i) si está demostrada la disminución física del señor HAROLD MICHAEL SÁNCHEZ AGUIRRE, 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 allegó al plenario, copia de la historia clínica de fecha 17 de octubre de 2019, en la cual se advierte que fue diagnosticado con “*artritis reumatoide seropositiva*”, (05-fls. 7 a 9 pdf).

Del mismo modo, el doctor Juan Carlos Salazar Buitrago a través de misiva del 05 de junio de 2020, señaló que el accionante debía cumplir estrictamente con el aislamiento preventivo, por tratarse de un paciente de alto riesgo, (05-fl. 110 pdf)

También fue aportada la historia clínica expedida los días 19 de febrero, 03 de julio y 06 de agosto de 2020, por el galeno antes mencionado, en la cual se especifica que el ex trabajador padece de artritis reumatoide seropositiva y vasculitis sistémica, (05-fs. 11 a 16 y 19 y 20 pdf).

Obra en el expediente además, el concepto médico para remisión a la administradora de fondos de pensiones emitido por la EPS FAMISANAR el día 18 de marzo de 2020, en el cual se estableció que, desde el 29 de octubre de 2019, el accionante fue diagnosticado con artritis reumatoide seropositiva, emitiendo en su caso particular un pronóstico desfavorable, debido a que es posible que la incapacidad se prolongue por más de 180 días, (05-fls. 17 y 18).

Por último, la parte accionada arrió al plenario, las incapacidades medicas otorgadas al señor HAROLD MICHAEL SÁNCHEZ AGUIRRE, y en las cuales si bien se indica “*contingencia enfermedad general*”, el diagnostico por el que fue incapacitado el actor, se identifica con el código M059, y que según el concepto medico expedido por la EPS FAMISANAR, corresponde a *artritis reumatoide seropositiva*, (06-fls. 15 a 18 pdf).

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

En los hechos de la acción de tutela, el señor HAROLD MICHAEL SÁNCHEZ AGUIRRE refirió que, la parte accionada tenía conocimiento de su estado de salud, pues el día 18 de octubre de 2019, a través de correo electrónico envió la historia clínica, con el fin de notificarle su pronóstico desfavorable, aunado a que, de manera verbal solicitó a la jefe de recursos humanos, permisos para asistir a terapias físicas, (01-fl. 3 pdf).

Por su parte, la FUNDACIÓN ESCUELA DE FORMACIÓN AVANZADA, indicó en la respuesta a esta acción constitucional, que tan solo conoció las incapacidades medicas otorgadas al trabajador por enfermedad general, más no por artritis reumatoide y vasculitis sistémica; y que en vigencia del contrato de trabajo, el actor nunca solicitó permiso para asistir a terapias físicas.

Añadió la parte accionada, que el trabajador no remitió la historia clínica, sino que aportó 3 incapacidades médicas.

De otro lado, refirió que la única recomendación médica que conoce respecto a la salud del accionante, fue recibida el día 11 de febrero de 2020, en la cual se estableció que, el trabajador “*puede realizar las tareas de su trabajo sin realizar labores de digitación por más de 2 horas continuas*”, (06-fls. 2 a 4 pdf).

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

El accionante refiere dentro del escrito de tutela, que la terminación del contrato de trabajo se dio por su estado de salud, y por las incomodidades

que causaba al colegio las incapacidades que le eran otorgadas, al igual que las restricciones médicas, y el aislamiento preventivo obligatorio, que no le permitió prestar de manera presencial sus servicios, (01-fl. 3 pdf).

La accionada FUNDACIÓN ESCUELA DE FORMACIÓN AVANZADA, por el contrario señaló, tan solo puede confirmar que el trabajador estuvo incapacitado en 3 oportunidades por el diagnóstico enfermedad general.

Precisó además, que la terminación del contrato de trabajo se dio por un proceso de reestructuración del área de psicología, al cual pertenecía el accionante, así que no es cierto que haya surgido por su estado de salud, pues al momento del finiquito, no se tenía conocimiento del mismo.

Añadió el empleador, que no era necesario invocar una causal para terminar el contrato de trabajo, como quiera que se dio sin justa causa, razón por la que le fue cancelada la indemnización prevista en el art. 64 del C.S.T., (05-fls. 2 a 4 pdf).

De las manifestaciones efectuadas por las partes, y de las pruebas documentales aportadas al plenario, advierte este Despacho que no existe duda que el accionante se encuentra en un estado de debilidad manifiesta por razones asociadas a su salud, pues es evidente que desde el año 2019 fue diagnosticado con artritis reumatoide y vasculitis sistémica, encontrándose actualmente en tratamiento médico, a través del suministro de los insumos denominados *prednisolona*, *pregabalina*, *metotrexate*, *ácido fólico* y *rituximab*, (05-fl. 49 pdf).

Así que, conforme a los pronunciamientos de la H. Corte Constitucional y a lo normado en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, correspondía al empleador solicitar ante el Ministerio de Trabajo el respectivo permiso para finalizar la relación laboral sin justa causa, más aun cuando tenía conocimiento de las recomendaciones médicas otorgadas al accionante, y de las dificultades que se le habían presentado para desempeñar de manera óptima sus funciones, como consecuencia de las patologías que presenta.

Y es que para este Despacho es evidente que, la FUNDACIÓN ESCUELA DE FORMACIÓN AVANZADA conocía de la disminución física del trabajador, pues aunque refirió que las incapacidades médicas que le fueron otorgadas al accionante, surgieron por el diagnóstico enfermedad general, ello no es cierto, pues en los certificados de incapacidad otorgados por la EPS FAMISANAR, se indicó como diagnóstico el código M059 (06-fls. 15 a 18 pdf), el cual según el concepto emitido el día 18 de marzo de 2020, por la misma empresa promotora de salud, corresponde a la patología artritis reumatoide seropositiva, (05-fl. 17 pdf).

Por si fuera poco lo anterior, la accionada reconoció que tiene conocimiento de las recomendaciones emitidas por COLMEDICOS el día 11 de febrero de 2020 (06-fls. 21 y 22 pdf), en las cuales de manera expresa se indicó “1. Se le recomienda continuar en su entidad de salud en plan de manejo de su **patología reumatologica** por reumatología. Esta **condición de salud le genera recomendaciones para algunas tareas, por lo que deben ser evaluadas las exigencias de su trabajo habitual**” (Negrita fuera de texto).

Y si bien el empleador consideró, que la terminación del contrato de trabajo se dio por una razón objetiva, como lo es la medida de aislamiento preventivo obligatorio decretada por el Gobierno Nacional, la cual ha impedido que los estudiantes asistan de manera presencial a las instalaciones del colegio, siendo este el motivo que conllevó a la institución, a reformar el área de psicología, (06-fl. 7 pdf), para este Despacho no es de recibo este argumento de defensa, pues como se indicó previamente, el Ministerio de Trabajo ha propuesto que los empleadores adopten distintas alternativas tendientes a garantizar la estabilidad en el empleo, bien sea permitiendo el trabajo en casa, concediendo vacaciones a los trabajadores, o las modificaciones de la jornada laboral y del salario.

Adicionalmente, la accionada también pretende justificar su decisión, en que también se retiraron otras dos personas vinculadas a la institución en calidad de psicólogas, pues una de ellas renunció al cargo desempeñando, mientras que la segunda al igual que el accionante, fue despedida sin justa causa (09-fls. 1 a 8 pdf), sin embargo, no se encuentra demostrado que el área de psicología del colegio se haya suprimido, ya que según la FUNDACIÓN ESCUELA DE FORMACIÓN AVANZADA, tan solo se llevó a cabo una reestructuración o reforma de esta dependencia, situación que no logra desvirtuar, que el contrato de trabajo del señor HAROLD MICHAEL SÁNCHEZ AGUIRRE, culminó debido a su estado de salud.

De manera que, para este Despacho, la terminación del contrato de trabajo surgió por el estado de salud del accionante, pues no existe duda que el empleador tenía pleno conocimiento de la disminución física del señor HAROLD MICHAEL SÁNCHEZ AGUIRRE, pues inclusive, la FUNDACIÓN ESCUELA DE FORMACIÓN AVANZADA tal y como lo refirió en la contestación de la acción de tutela, accedió sin reparo alguno a la solicitud de flexibilización laboral elevada por el trabajador, debido a las condiciones que le fueron diagnosticadas por COLMEDICOS, (06-fl. 3 pdf).

Lo anterior resulta suficiente para otorgar las medidas de protección de la estabilidad laboral reforzada a favor del señor HAROLD MICHAEL SÁNCHEZ AGUIRRE, pues se encuentra acreditado que la accionada no actuó conforme a la normatividad vigente, y a la jurisprudencia de la H. Corte Constitucional, sino que las acciones desplegadas trasgredieron los

derechos fundamentales del actor, pese a que tenía pleno conocimiento de su disminución física, lo cual le impedía ejercer sus funciones de forma regular, pues en vigencia del contrato de trabajo, estuvo incapacitado por un periodo superior a los 90 días, debido a la patología que le fue diagnosticada por el médico tratante.

Adicionalmente, la decisión de la accionada de terminar el contrato de trabajo, le está causando un perjuicio irremediable al actor, pues en razón a las patologías que presenta, en este momento se está desarrollando en la EPS FAMISANAR un tratamiento médico para las patologías que padece, el cual podría verse interrumpido por la carencia de afiliación al sistema general de seguridad social, a causa del despido injusto del que fue objeto.

Por lo expuesto, este Juzgado considera que la presente acción de tutela resulta procedente para garantizar los derechos fundamentales del señor HAROLD MICHAEL SÁNCHEZ AGUIRRE, y evitarle la configuración de un perjuicio irremediable, pues a pesar de la existencia de otros medios de defensa para dirimir la controversia que aquí se suscita, en virtud de lo normado en el art. 8° del Decreto 2591 de 1991, este mecanismo judicial procede transitoriamente para evitar un daño irreparable.

En consecuencia, se **amparán transitoriamente** los derechos fundamentales a la vida digna, mínimo vital, seguridad social, trabajo y estabilidad laboral reforzada del señor HAROLD MICHAEL SÁNCHEZ AGUIRRE, con el fin de evitar la configuración de un perjuicio irremediable, y se **ordenará** a la FUNDACIÓN ESCUELA DE FORMACIÓN AVANZADA, que en el término improrrogable de **cuarenta y ocho (48) horas**, contado a partir de la notificación de esta providencia, **i)** reintegre al actor de forma inmediata, al cargo que venía ocupando o a uno de semejante jerarquía al que desempeñaba antes de la terminación del contrato de trabajo, teniendo en cuenta, que si por recomendación médica el trabajador necesita ser reubicado, así lo deberá hacer, **ii)** reconozca y pague los salarios y prestaciones sociales dejadas de cancelar al accionante, desde el momento en que ocurrió el despido, y hasta que sea efectivo el reintegro, y **iii)** restablezca la afiliación al sistema general de seguridad social del actor, con el fin de garantizarle la prestación del servicio de salud y el tratamiento médico que requiere actualmente.

Se advierte al accionante, que la presente sentencia surtirá efectos tan solo mientras la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, de forma definitiva decide sobre la solicitud de reintegro, razón por la que deberá interponer la respectiva demanda dentro de los 4 meses⁴ siguientes a la fecha en que se surta la notificación de esta providencia, so pena de que expiren los efectos de esta decisión.

⁴ Art. 8° del Decreto 2591 de 1991.

Sea del caso señalar a la accionada, que en el evento de haber cancelado al trabajador, la suma correspondiente a la indemnización por despido sin justa causa, podrá aplicar la compensación de dicho valor, del pago de salarios y demás acreencias laborales ordenadas en esta providencia.

Por último, no se ordenará así, el reconocimiento y pago de la indemnización prevista en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a 180 días de salario, en razón a que se considera que, este mecanismo constitucional solo está investido para proteger derechos fundamentales y no económicos, los cuales deberán definirse en el proceso ordinario laboral, si se decide acudir a él; tal y como lo expuso la Corte Constitucional en la sentencia T-118 de 2019.

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: AMPARAR TRANSITORIAMENTE, con el fin de evitar la configuración de un perjuicio irremediable, los derechos fundamentales a la vida digna, mínimo vital, seguridad social, trabajo y estabilidad laboral reforzada del señor HAROLD MICHAEL SÁNCHEZ AGUIRRE, vulnerados por la FUNDACIÓN ESCUELA DE FORMACIÓN AVANZADA.

SEGUNDO: ORDENAR a la FUNDACIÓN ESCUELA DE FORMACIÓN AVANZADA, a través de su funcionario o dependencia competente, que en el término improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas, contado a partir de la notificación de este providencia, **i)** reintegre al señor HAROLD MICHAEL SÁNCHEZ AGUIRRE de forma inmediata, al cargo que venía ocupando o a uno de semejante jerarquía al que desempeñaba antes de la terminación del contrato de trabajo, teniendo en cuenta, que si por recomendación médica el trabajador necesita ser reubicado, así lo deberá hacer, **ii)** reconozca y pague los salarios y prestaciones sociales dejadas de cancelar al accionante, desde el momento en que ocurrió el despido, y hasta que sea efectivo el reintegro, y **iii)** restablezca la afiliación al sistema general de seguridad social del actor, con el fin de garantizarle la prestación del servicio de salud y el tratamiento médico que requiere actualmente.

TERCERO: ADVERTIR al señor HAROLD MICHAEL SÁNCHEZ AGUIRRE, que la presente sentencia surtirá efectos tan solo mientras la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, de forma definitiva decide sobre la solicitud de reintegro, razón por la que deberá interponer la respectiva

demanda dentro de los 4 meses⁵ siguientes a la fecha en que se surta la notificación de esta providencia, so pena de que expiren los efectos de esta decisión.

CUARTO: ADVERTIR a la FUNDACIÓN ESCUELA DE FORMACIÓN AVANZADA, que en el evento de haber cancelado al accionante, la suma correspondiente a la indemnización por despido sin justa causa, podrá aplicar la compensación de dicho valor, del pago de salarios y demás acreencias laborales ordenadas en esta providencia.

QUINTO: 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.

SEXTO: 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:

**611fd18041441f028f39eafb8ecc267f11f14b621ce2f55242b113b9236
09219**

Documento generado en 22/09/2020 08:15:25 a.m.

⁵ Art. 8° del Decreto 2591 de 1991.