Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ

Bogotá D. C., quince (15) de septiembre de dos mil veinte (2020).

CÓDIGO TRÁMITE TUTELA: 18142
REF. ACCIÓN DE TUTELA No. 11001400300520200035800
ACCIONANTE: FANNY JANETH TORRES FARFÁN
ACCIONADA: CHARLES TAYLOR S.A.S. y SU TEMPORAL S.A.

Procede el Despacho a resolver la acción de tutela de la referencia, una vez rituado en legal forma el trámite correspondiente.

I. ANTECEDENTES:

1.- - HECHOS:

La accionante, de 49 años de edad, manifiesta del 01 de enero al 13 de diciembre de 2013 estuvo vinculada con la empresa Charles Taylor S.A.S, desempeñando el cargo de Servicios Generales.

Agrega que, el 16 de diciembre de 2013 se vinculó con Su Temporal S.A., a través de un contrato de trabajo *por obra o labor,* el cual se extendió hasta el pasado 09 de julio.

Señala que, el día 08 de julio la empresa Su Temporal S.A "*se comunicó telefónicamente*" con la promotora indicándole "*que se podía llegar a un acuerdo de reducción del salario a la mitad del mínimo para no ser despedida*", sin embargo, el 09 de julio siguiente le notificaron que "*definitivamente la compañía SUTEMPORAL S.A. había determinado dar por finalizado su contrato*".

Agrega que, desde el 16 de abril del año 2016 le fue diagnosticada una "*discopatía lumbar múltiple*", por lo que fueron generadas recomendaciones "*médicas laborales*".

Finalmente, señala que es madre cabeza de familia y es quien "*responde económicamente por el estudio*" de su hija.

2. LA PETICIÓN

Solicita se amparen sus derechos fundamentales a la vida, mínimo vital, seguridad social, salud, igualdad, trabajo y estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, se ordene a CHARLES TAYLOR S.A.S. y SU TEMPORAL S.A. sea reintegrada a su "*empleo, sin solución de continuidad, y con el pago retroactivo de todas sus prestaciones sociales dejadas de percibir, incluso la indemnización que establece la ley por el despido injusto, la seguridad social para garantizar la continuidad del tratamiento, por el arbitrario e injusto despido y se me reubique en un cargo en el que pueda desarrollar mis funciones acordes con mis condiciones de salud".*

II. SÍNTESIS PROCESAL:

Recibida la acción de tutela, se admitió por auto de fecha 23 de julio de 2020, y de ella se corrió traslado a la accionada. Igualmente se dispuso vincular al MINISTERIO DEL TRABAJO, VIRREY SOLIS IPS, CENTRO POLICLÍNICO DEL OLAYA, CLÍNICA LOS NOGALES y SALUD TOTAL EPS-S S.A., otorgando un plazo de dos (2) días para que brindaran una respuesta al amparo.

En providencia de 04 de septiembre pasado, se dispuso obedecer y cumplir lo resuelto por el Juzgado 16 Civil del Circuito de Bogotá, ordenado rehacer la actuación y vincular a la **ARL SURA**.

CHARLES TAYLOR S.A.S.

En tiempo, a través de su representante legal se pronunció oponiéndose a las pretensiones. Reseñó que, actuando en su calidad de verdadero y único empleador, la EST SUTEMPORAL S.A.S., envió a su representada, a la hoy accionante como trabajadora en misión, con el fin de prestar el servicio temporal de auxiliar de servicios generales. Explicó que, "*para el mes de abril del año 2018, momento en el cual debía darse por terminado el contrato comercial suscrito entre mi representada y SUTEMPORAL S.A.S, lo cual implicaba la terminación de los contratos laborales, la señora FANNY JANETH TORRES FARFÁN contaba con recomendaciones y restricciones médicas debido a un diagnóstico de LUMBALGIA Y ESCOLIOSIS, determinado de origen común, como se observa en los anexos aportados por la accionante. 6. Con ocasión a lo anterior, en cumplimiento del contrato comercial suscrito entre las partes y como acto de buena fe de cara a la hoy accionante, se decidió NO terminar el contrato, hasta tanto el estado de salud de la trabajadora en misión mejorase, se resalta nuevamente por un tema de enfermedad de origen común. (…) para el día 9 de julio de 2020 fecha en la cual se hizo efectiva la terminación del contrato de trabajo, la accionante no estaba incapacitada por su E.P.S o A.R.L, ni venía de una incapacidad constante, igualmente, para esa fecha no existían recomendaciones médicas por parte de estas entidades, como tampoco existe calificación alguna de la pérdida de capacidad laboral de la accionante, o elemento alguno del cual pueda deducirse que la accionante gozara de estabilidad laboral reforzada, igualmente debe resaltarse que no existe impedimento alguno para que la accionante desempeñe sus funciones laborales, o roles sociales*".

Por último, indicó que el empleador de la promotora es Su Temporal S.A., con quién suscribió contrato de trabajo.

SU TEMPORAL S.A.

A través de su representante legal, en tiempo dio contestación oponiéndose a las pretensiones. Argumentó que la terminación del contrato se dio por justa causa conforme lo dispone el artículo 61 del C. S. del T. Agregó que la acción de tutela no es el medio idóneo para reclamar derechos laborales, en tanto, deben ventilarse a través de la jurisdicción ordinaria laboral. Igualmente, alegó falta de legitimación en la causa por pasiva.

MINISTERIO DEL TRABAJO

Dio contestación de la presente acción tuitiva, para lo cual manifestó que no está dentro de sus competencias el estudio de las pretensiones de la accionante, además, indicó que existe otro medio judicial para reclamar sus derechos, por lo que, solicita se desvincule de la presente acción constitucional por falta de legitimación en la causa por pasiva.

VIRREY SOLIS IPS

Se pronunció frente a los hechos de la tutela y alegó falta de legitimación en la causa por pasiva, por cuanto las pretensiones no van dirigidas en contra de dicha entidad, en consecuencia, solicitó negar la presente acción de tutela por improcedente.

CENTRO POLICLÍNICO DEL OLAYA

Dio contestación de la presente acción tuitiva alegando falta de legitimación en la causa por pasiva, por cuanto las pretensiones no van dirigidas en contra de dicha entidad, en consecuencia, solicitó negar la presente acción de tutela por improcedente.

CLÍNICA LOS NOGALES

En término se pronunció, para lo cual alegó falta de legitimación en la causa por pasiva, por cuanto las pretensiones no van dirigidas en contra de dicha entidad, en consecuencia, solicitó negar la presente acción de tutela por improcedente.

SALUD TOTAL EPS-S S.A.

Indicó que la actora se encuentra afiliada en calidad de cotizante. Añadió que las inconformidades de la promotora son contra actuaciones de las entidades accionadas, por lo anterior, solicitó su desvinculación por falta de legitimación en la causa por pasiva.

ARL SURA

A través de su representante legal dio contestación a la acción constitucional, señalando que "*Se trata de una trabajadora que no cuenta con expedientes aprobados por accidente ni por enfermedad, quien informa que padece de una discopatía lumbar y que en ocasión al covid 19 la empresa decide finalizarle el contrato laboral*".

Solicitó se niegue el amparo, por no haber vulnerado los derechos fundamentales de la promotora.

III. CONSIDERACIONES:

1.- LA ACCION DE TUTELA:

El derecho fundamental a la estabilidad laboral 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*"[1]. *Dicha garantía es predicable de cualquier modalidad contractual cuando el trabajador se encuentra en alguna situación de debilidad manifiesta*[2] .

"*[L]a garantía de estabilidad es aplicable frente a cualquier modalidad de contrato* ***y con independencia de si el origen de la enfermedad del trabajador es laboral o común.*** *a) En la sentencia T-765 de 2015 se aclaró que este tipo de estabilidad* ***también se predica de los contratos de trabajo a término fijo y por labor u obra contratada, siempre que se cumplan las exigencias que han sido estructuradas por esta Corporación en los siguientes términos"(…) el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no resulta suficiente para legitimar la determinación de un empleador de no renovar esa clase de contratos o darlos por terminado cuando: (i) subsiste la materia del trabajo, las causas que lo originaron o la necesidad del empleador; (ii) el trabajador ha cumplido efectivamente sus obligaciones contractuales; y (iii) se trate de una persona en una situación de debilidad. Por ello, el trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada, no puede ser desvinculado sin que exista una razón objetiva para terminar el vínculo laboral y medie la autorización de la oficina del trabajo, que respalde dicha decisión***"[3] . (se destaca)

También se ha dicho que la ausencia de autorización por parte del Ministerio del Trabajo provoca determinadas consecuencias *"(i) que el despido sea absolutamente ineficaz; (ii) que en el evento de haberse presentado éste, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado y, (iii) que sin perjuicio de lo dispuesto, el empleador desconocedor del deber de solidaridad que le asiste con la población laboral discapacitada, pagará la suma correspondiente a 180 días de salario, a título de indemnización, sin que ello signifique la validación del despido. Además, se deberán cancelar todos los*

---

[1] Sentencia T-188 de 2017

[2] "Ahora bien, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la protección laboral reforzada en comento no sólo se aplica a quienes tienen la calidad de inválidos o discapacitados. Por el contrario, en criterio de esta Corporación, la estabilidad laboral reforzada se hace extensiva a todos los trabajadores que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta como consecuencia de la grave afectación de su estado de salud (…)"**Aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el trascurso del contrato laboral, deben ser consideradas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por la aplicación inmediata de la Constitución.** La protección legal opera por el sólo hecho de encontrarse la persona dentro de la categoría protegida, consagrando las medidas de defensa previstas en la ley. Por su parte, el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado." (Negrilla fuera del texto original)." Sentencia T-263 de 2009, Corte Constitucional.

[3] Sentencia T 521 de 2016.

salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el momento en el cual proceda el reintegro"[4].

Pues bien, en aras de resolver el caso que se analiza, se debe traer a colación los requisitos Jurisprudenciales que la Corte Constitucional ha trazado para la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, los cuales son:

"(i) *que el trabajador presente una limitación física, sensorial o psíquica.*

(ii) que el empleador tenga conocimiento de aquella situación.

(iii) que el despido se produzca sin autorización del Ministerio del Trabajo."[5]

3.- CASO CONCRETO

Descendiendo al *sub examine* y de las pruebas recaudas dentro del plenario, no observa el despacho que se encuentre acreditada alguna de las condiciones aludidas necesarias para acceder a la acción tuitiva, como quiera que el despido no se realizó bajo alguna de las circunstancias que precisa la jurisprudencia antes anotada, para que se configure la estabilidad laboral reforzada reclamada por la accionante.

Obsérvese que no se acreditó que la actora para el momento en que se le comunicó la terminación del vínculo laboral (09 de julio de 2020) contara con alguna limitación física, sensorial o psíquica que permita inferir una situación de discapacidad, máxime que de la documental aportada si bien se observa que la promotora le fue diagnosticado durante el tiempo que permaneció vinculada "*TRASTORNOS DE DISCO LUMBAR*", según la historia clínica que se acompañó a las presentes diligencias, lo cierto es que ello no hace que se encuentre en condiciones de debilidad manifiesta **y no se acreditó que tal afectación le imposibilita conseguir otro trabajo.**

Destáquese que para la fecha en que se comunicó la terminación del vínculo laboral (**9 de julio de 2020**), la actora no contaba con reporte de incapacidad médica ni tratamiento ocupacional respecto de alguna dolencia específica, además, no se acreditó calificación de pérdida de su capacidad laboral, situación que permite inferir la no existencia de limitación u afectación física de la trabajadora que requiera un tratamiento específico o que reduzca las capacidades laborales de la misma.

Adicionalmente, conforme las pruebas que militan dentro del expediente **no se acredita la existencia de un perjuicio irremediable** que hiciera procedente la acción de tutela como mecanismo transitorio. Sobre el perjuicio irremediable la jurisprudencia constitucional ha dicho que "*éste consiste en el riesgo inminente que se produce de manera cierta y evidente*

[4] Sentencia T-092 de 2016.
[5] Sentencia T-420 de 2015

sobre un derecho fundamental, que de ocurrir, no otorga forma alguna de reparar el daño", el cual exige como presupuestos que "el perjuicio es aquel (i) que se produce de manera cierta y evidente sobre un derecho fundamental; (ii) que el daño es inminente; (iii) que de ocurrir no existiría forma de reparar el daño producido; (iv) que resulta urgente la medida de protección para que el sujeto supere la condición de amenaza en la que se encuentra; y (v) que la gravedad de los hechos es de tal magnitud que hace evidente la impostergabilidad de la tutela como mecanismo necesario para la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales"[6].

En el caso, la actora no logró demostrar la existencia de un perjuicio con esas características. En efecto, aparece que la demandante cuenta en la actualidad con **49 años de edad**, es decir, no es una persona de especial protección. Y, además, la presunta vulneración de la que es objeto la promotora, puede ser reparada a través de las acciones ordinarias ante la especialidad laboral, mecanismo que resulta eficaz.

Por lo anteriormente expuesto, se negará el amparo deprecado.

IV. DECISION:

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTA D.C.,** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

V. RESUELVE:

PRIMERO: NEGAR el amparo reclamado por **FANNY JANETH TORRES FARFÁN,** conforme a lo expuesto en la parte motiva de esta sentencia.

SEGUNDO: Notifíquese la presente decisión a los extremos de la acción por el medio más idóneo o expedito posible.

TERCERO: Si la presente decisión no fuere impugnada dentro de la oportunidad legal, remítase el expediente a la Honorable Corte Constitucional, para su eventual REVISION. Ofíciese. Déjense las constancias del caso.

NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE,

JUAN CARLOS FONSECA CRISTANCHO
JUEZ

[6] Sentencia T-136 de 2010.