

REPÚBLICA DE COLOMBIA



Rama Judicial del Poder Público

JUZGADO DOCE CIVIL DEL CIRCUITO

Bogotá D. C., cuatro de mayo de dos mil veintidós.

Referencia:	Tutela 2ª Instancia
EXPEDIENTE:	No. 2022-00135
ACCIONANTE:	SARA ALARCON RINCON
ACCIONADA:	AGREGADOS & Y TRANSPORTE LA ROCA S.A.S.

I.- ASUNTO:

Procede el despacho a proferir el FALLO que en derecho corresponda para finiquitar el trámite de la **IMPUGNACIÓN DE TUTELA** de la referencia.

II.- ACCIONANTE:

Se trata de **SARA ALARCON RINCON**, quien actúa a través de apoderada.

III.- ACCIONADA:

Se dirige contra **AGREGADOS & Y TRANSPORTE LA ROCA S.A.S.**

IV.- DERECHOS FUNDAMENTALES PRESUNTAMENTE VULNERADOS:

La petente cita como tales los derechos a la **SALUD, VIDA DIGNA, SEGURIDAD SOCIAL, MINIMO VITAL, DEBIDO PROCESO y ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.**

V.- OMISION ENDILGADA A LA ACCIONADA:

Aduce la accionante, a través de su apoderada, en síntesis, que se encontraba vinculada a la empresa accionada AGREGADOS & Y TRANSPORTE LA ROCA S.A.S. desde el 2 de enero de 2018 mediante contrato a término indefinido, ejerciendo labores de oficios varios y devengando el salario mínimo.

Refiere que desde el año 2019 comenzó tratamiento médico en su EPS COMPENSAR por trauma persistente en la región dorso lumbar, asociado con el ejercicio de su actividad laboral y que el 6 de enero de 2021 en ejercicio de sus

labores al levantar una caneca sintió fuerte dolor en el brazo derecho que le impidió continuar con su trabajo.

Indica que al día siguiente fue diagnosticada con "TENDINOPATIA DEL SUPRAESPINOZO CON RUPTURA PARCIAL- EDEMA ROTURA PARCIAL DEL SUBESCAPULAR – TENOSINOVITIS BICIPITAL Y CAMBIOS ARTROSICOS COMO DESCRITOS", por lo que el día 15 de ese mismo mes y año por el especialista en ortopedia y traumatología le confirmó entre otros diagnósticos "traumatismo por hiperextensión con carga, limitación funcional para el flexo extensión, Ecografía de hombro extra institucional con edema y rotura parcial de supra espinoso y ruptura de subescapular, con tendinitis bicipital, paciente con trauma de manguito de rotadores – confirmado".

Aduce que ese hecho nunca se reportó como accidente laboral, por lo que debió acudir a médico particular, situación que puso en conocimiento de su empleador quien aceptó esa incapacidad.

Considera que, por haber solicitado a su empleador copia del informe de accidente laboral, pues la empresa tiene conocimiento de su estado de salud, tuvo como consecuencia la terminación de su contrato, sin la autorización previa del Ministerio del Trabajo.

Menciona que fue citada a la oficina de su jefe inmediato el 23 de julio y la despidió sin justa causa, luego de haberle dicho que no podía continuar su contrato "ya que no servía para nada y que no podía tener una persona en ese estado de salud, la despidió sin justa causa".

Afirma que posteriormente fue consignada su liquidación en el Juzgado Laboral de Funza Cundinamarca, decisión con la que se le causó un gran perjuicio, ya que, al ser desvinculada de la seguridad social, no puede continuar con su procedimiento médico laboral y quedó con órdenes médicas que le expidieron para exámenes, entre otros, para la calificación de la pérdida de capacidad laboral; indicó que además de la falta de seguridad social no cuenta con su salario, por lo que no puede seguir su tratamiento médico legal por otras de sus patologías.

Manifiesta que esperó que la empresa reconsiderara su decisión de haberla despedido y ante la negativa decidió incoar esta acción, pese a que en comunicación de la jefe de recursos humanos le prometieron respaldo y pagarle un salario mínimo sin estar incapacitada, pero no le cumplieron, en su sentir, por haber insistido en el reporte del accidente laboral.

Aduce que el actuar de la accionada es reprochable por tener conocimiento de su debilidad manifiesta por su estado de salud, ser persona de la tercera edad, lo que generó el despido por motivos injustificados y discriminatorios.

Pretende con esta acción en amparo de los derechos invocados, se declare la ineficacia de la terminación del contrato sin autorización del Ministerio del Trabajo, se ordene su reintegro, el pago de los salarios dejados de devengar y demás prestaciones sociales.

VI.- TRAMITE PROCESAL:

Admitida la solicitud por el a-quo, se ordenó a la sociedad accionada y a las vinculadas (EPS COMPENSAR, MEDIFACA IPS S.A., ARL POSITIVA y MINISTERIO DE TRABAJO), rendir informe sobre lo relacionado con los hechos que se relatan.

VII.- FALLO DE PRIMERA INSTANCIA:

El Juez de instancia (13 Civil Municipal de Bogotá) mediante la decisión impugnada, dispuso TUTELAR los derechos a la estabilidad reforzada, igualdad y mínimo vital de la accionante y ordenó a la accionada reintegrar a la accionante a un cargo de iguales o mejores condiciones al que ejercía al momento de su desvinculación; cancelar los salarios y prestaciones sociales que legalmente corresponda, así como los aportes al Sistema Integral de Protección Social desde la terminación hasta que se haga efectivo el reintegro; e indicó que como la tutelante fue indemnizada por el despido el empleador no será penalizado conforme con el art. 26 de la Ley 361 de 1997.

Arribó a esa conclusión luego de señalar que “el despido se fundamentó en el estado de salud del activante, del cual tenía conocimiento en empleador por lo menos, desde julio de 2021, ..., es decir, la situación de debilidad manifiesta se conocía con anterioridad superior a un año a la fecha del despido”; también indicó que no medió autorización del Ministerio de Trabajo y el empleador no desvirtuó la presunción de despido discriminatorio.

VIII. IMPUGNACIÓN:

Impugna la sentencia de primera instancia la sociedad accionada señalando que esta acción no es mecanismo para obtener un reintegro laboral, que no existe perjuicio irremediable, que no ha vulnerado ningún derecho a la accionante y que no se cumplen los requisitos de una debilidad manifiesta.

IX.- CONSIDERACIONES:

1.- LA ACCION DE TUTELA constituye un logro alcanzado por la colectividad con ocasión de la expedición de la Constitución Política de 1991, para frenar los desafueros de las autoridades cuando quiera que con hechos u omisiones comprometan los derechos fundamentales de los ciudadanos.

La finalidad de esa acción es lograr que, a falta de vía judicial ordinaria, mediante un trámite preferente y sumario, el juez ante quien se acuda dé una orden de actuar o abstenerse de hacerlo, tendiente a hacer cesar la vulneración o amenaza de violación denunciada.

El art. 86 de nuestra Carta Magna así lo consagra; sin embargo, ese mismo precepto, en sus incisos tercero y quinto, señala los casos en que deviene improcedente la acción de tutela; al respecto expresa:

"Art.86. (...).

Esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. (...).

La ley establecerá los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión."

Conforme a ese normativo, la acción de tutela deviene improcedente, entre otros casos, cuando el afectado cuenta con acción judicial ordinaria para la protección del derecho presuntamente vulnerado o amenazado.

2.- PROBLEMA JURIDICO A RESOLVER:

Corresponde al despacho teniendo en cuenta los hechos y antecedentes de esta acción constitucional, así como la decisión adoptada por el juez de primera instancia, pronunciarse y dilucidar si se configura la vulneración de los derechos fundamentales invocados por la accionante por parte de su ex empleador por su decisión de terminar el contrato de trabajo, pese a los quebrantos de salud que afirma presentaba para el momento de la terminación de ese vínculo laboral y a que pago la respectiva indemnización.

3.- CASO CONCRETO:

Descendiendo al caso concreto se observa que el fallo de primera instancia deberá ser **CONFIRMADO**, por lo siguiente:

La accionante controvierte su desvinculación laboral pese a que presenta quebrantos de salud y por encontrarse en tratamiento médico a causa de un presunto accidente laboral, por lo que reclama su reintegro, así como el pago de salarios y demás prestaciones sociales.

Si bien es cierto el determinar si dicha desvinculación, es legal o no, y, por tanto, si se tipifica un despido injusto y si hay lugar al pretendido reintegro,

es ajena a la órbita del juez constitucional, en ciertos casos se ha señalado que la acción de tutela es un mecanismo procedente para reclamar esa protección de derechos laborales, si el accionante es una persona en circunstancias de debilidad manifiesta con el fin de proteger su derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Sobre este punto se pronunció la Corte Constitucional en la sentencia T-663/11:

“En armonía con lo anterior, la Corte Constitucional ha precisado que, por regla general, la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral. Sin embargo, también ha aclarado que dicha acción sí es procedente cuando se trata de personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada.”

Es así como en garantía de esa estabilidad reforzada el trabajador tiene derecho a conservar su empleo, a no ser despedido en razón a su situación y a permanecer con el vínculo laboral hasta que exista una justa causa para su retiro siempre que medie autorización de la autoridad laboral, tema del que se ocupó la Corte Constitucional en la sentencia T-337/09:

“En suma, en virtud del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la grave afectación de su salud, tiene derecho a conservar su trabajo, a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad y a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación laboral, previa verificación y autorización de la autoridad laboral correspondiente. En tal sentido, cuando la relación laboral dependa de un contrato de trabajo a término fijo, el trabajador tiene derecho a conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado, esto si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral y se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones. De este modo, para efectos del fallo de tutela, el despido que se produzca sin el lleno de los requisitos legales y jurisprudenciales señalados será ineficaz y, en consecuencia, el juez de amparo deberá conceder la protección invocada y ordenar el reintegro del trabajador a un cargo acorde con su estado de salud.”

En el presente caso, la accionante se duele de que su desvinculación obedeció a la situación de salud que actualmente presenta debido a un accidente laboral que sufrió desde el mes de enero de 2021, por el cual viene siendo incapacitada y recibiendo tratamiento médico, por lo que reclama protección a la estabilidad laboral reforzada.

Para el despacho no hay duda de que, en efecto, la accionante es un sujeto de especial protección, pues se encuentra acreditado un diagnóstico de

"SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO" por el que fue incapacitada **13 días** hasta el 27 de enero de 2021, seguido por otra incapacidad de **7 días** entre el 28 de enero hasta el 3 de febrero de 2021, luego otras incapacidades por **5, 2 y 4 días** entre el 26 de marzo de 2021 y el 27 de agosto de 2021 por ese mismo diagnóstico, según se observa en certificación de la EPS COMPENSAR (aportada por esta entidad con su respuesta, ítem 09), siendo terminado su contrato de trabajo el **23 de agosto de 2021**, tal como lo afirmaron las partes y se desprende de la liquidación de prestaciones sociales, cuyo importe fue puesto a disposición de la accionante a través del Juzgado Laboral del Circuito de Funza, Cundinamarca (prueba aportada con la demanda).

Es decir, que para el momento de la desvinculación laboral la accionante continuaba con incapacidad médica y recibiendo tratamiento clínico para las patologías que la aquejan.

Pese a que la accionada afirmó que la terminación del contrato laboral de la accionante "se dio por el actuar deshonesto por tratar de hacer reconocer el pago de una incapacidad de 30 días sin estar debidamente soportada... fue por ello que decidió reconocerle una indemnización la cual fue pagada en la correspondiente liquidación" (respuesta al hecho décimo tercero, ítem 17.1), lo cierto es que no probó que esa fue la causa real de su desvinculación; además no obra prueba que muestre que medió autorización de la autoridad laboral para efectuar ese despido, por tanto, se debe presumir que esa terminación obedeció a las patologías de la tutelante y no a la razón alegada por el empleador.

Sobre esta **presunción** se refirió la Corte Constitucional en la sentencia T-320/16:

De esta manera, la jurisprudencia constitucional ha aplicado la "presunción de desvinculación laboral discriminatoria" cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo. Ello en razón a que se hace necesario presumir que la terminación del contrato se fundó en la enfermedad del empleado, en la medida que es una carga desproporcionada para quien se encuentra en situación de vulnerabilidad.

De conformidad con lo anterior, y en razón al estado de vulnerabilidad en que se encuentra un trabajador con alguna discapacidad física, sensorial o psíquica esta Corporación ha invertido la carga de la prueba de manera que sea el empleador quien deba demostrar que la terminación unilateral del contrato, tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador."

En consecuencia, se deberá **CONFIRMAR** el fallo impugnado por las razones antes expuestas, precisando que la desvinculación de la trabajadora por parte de la accionada no puede realizarse salvo que exista autorización de la autoridad laboral respectiva.

X.- DECISION:

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO DOCE CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ. D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **RESUELVE:**

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia calendada 10 de marzo de 2022, proferida por el Juzgado 13 Civil Municipal de esta ciudad, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva del presente fallo, precisando que la desvinculación de la trabajadora por parte de la accionada no puede realizarse salvo que exista autorización de la autoridad laboral respectiva.

SEGUNDO: NOTIFICAR por secretaría el presente fallo en la forma establecida por el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991, reglamentario de la acción de tutela.

TERCERO: ORDENAR la REMISIÓN oportuna del expediente a la Corte Constitucional para la eventual revisión del fallo.

COPIESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

**WILSON PALOMO ENCISO
JUEZ**

NA

Firmado Por:

**Wilson Palomo Enciso
Juez Circuito
Juzgado De Circuito
Civil 012
Bogotá, D.C. - Bogotá 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: **a4d7503a76a02f95f26c802e4c3c4728ab0c7ece24de0a361afb038d28205556**
Documento generado en 04/05/2022 05:51:58 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>