

JUZGADO VEINTICINCO CIVIL DEL CIRCUITO

Bogotá D.C., cinco de abril del dos mil veintidós.

Acción de Tutela No. 11001 40 03 026 2022 00083 01

Procede el despacho a decidir la impugnación a que fue sometido el fallo de tutela del 18 de febrero de 2022, proferido por el Juzgado 26 Civil Municipal de Bogotá, dentro de la acción de tutela promovida por Lilis Lorena López López contra Mehera S.A.S., a la cual se vinculó a Salud Total EPS, Axa Colpatria Seguros de Vida S.A., Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca, y al Ministerio del Trabajo.

1. ANTECEDENTES

1.1. La citada demandante, invocó la protección de su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada derivada de su estado de debilidad manifiesta, igualdad, mínimo vital, seguridad social, trabajo, salud, debido proceso y dignidad humana, que estimó vulnerados por su ex empleador Mehera S.A.S, por lo que, solicitó:

“ii) Ordenar a la empresa Mehera S.A.S, el reintegro de la Sra. Lilis Lorena López López al cargo que desempeñaba o a uno de igual o de superior jerarquía, sin solución de continuidad y que debe ser compatible con sus condiciones de salud actuales, brindando según el caso, la capacitación al respectivo cargo, iii) Ordenar a la empresa Mehera S.A.S, pagar la liquidación laboral del contrato terminado de manera unilateral el 21 de enero de 2022, y iv) el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes al SGSS que legalmente le correspondan a la accionante desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro con la respectiva indemnización contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997”.

1.2. Como fundamentos fácticos de sus pretensiones sostuvo que, mantuvo una relación laboral con la empresa Mehera S.A.S, mediante contrato laboral a término fijo inferior a un año desde el 3 de mayo de 2018 hasta el 21 de enero de 2022.

Manifestó que padece de las patologías *“Epicondilitis Medial Bilateral y Tenosinovitis de Quervain”*, las cuales, fueron calificadas en primera oportunidad por la EPS SANITAS como de origen LABORAL, no obstante, el 9 de diciembre de 2021, la ARL AXA COLPATRIA, objetó dicha decisión tras considerar que el origen de la enfermedad es común, por ende, el caso fue remitido a la Junta Regional de Calificación de Invalidez, sin que a la fecha se tenga conocimiento del trámite de la misma.

Indicó que a pesar de que la calificación en primera oportunidad aún se encuentra en revisión ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez, su empleador el pasado 2 de noviembre de 2021, le comunicó la terminación de su contrato laboral de manera unilateral, la cual se hizo efectiva el 21 de enero de 2022.

Informó que su ex empleador impuso como condición para pagar su liquidación laboral, la suscripción de un documento denominado “*Acta de terminación de contrato de trabajo por mutuo acuerdo*”, a lo cual, se rehusó dada su condición de salud y por no contar con una calificación definitiva por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez, encontrándose a la fecha desempleada y sin dinero, por lo que el pasado 7 de febrero de 2022, radicó derecho de petición ante la EPS Sanitas y la Junta Regional de Calificación de Invalidez a fin de determinar el estado actual del trámite de revisión de la calificación dada en primera oportunidad.

1.3. Una vez admitida y notificada la acción de tutela, la empresa accionada y vinculas se pronunciaron en los siguientes términos:

1.3.1. La sociedad Mehera S.A.S, sostuvo que, en efecto, dio por terminada la relación laboral con la accionante por cumplimiento del término pactado, no obstante, el documento que alude la promotora fue un acuerdo entre las partes, el cual no se impuso como condición para el pago de su liquidación laboral, pues para tal fin se le ha citado en 2 oportunidades sin que esta se hubiere presentado.

Por otra parte, indicó que, la accionante no acreditó la situación de indefensión alegada, ni el perjuicio irremediable a que hace mención, razón por la cual, esta acción de tutela deviene improcedente por incumplimiento al requisito de subsidiariedad, pues la misma dispone de otros medios ordinarios de defensa judicial que resultan ser idóneos y eficaces.

1.3.2. El Ministerio del Trabajo, indicó que, la presente acción de tutela deviene improcedente frente a esta entidad en razón a que no es ni fue empleadora de la accionante, lo que implica que no existió un vínculo de carácter laboral entre la demandante y esta entidad, por lo tanto, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos. En consecuencia, solicito que fuera exonerado de cualquier responsabilidad que se le endilgue, dado que no hay obligación o responsabilidad de su parte, ni vulnerado ni puesto en peligro derecho fundamental alguno al accionante.

1.3.3. Salud Total EPS-S, solicitó su desvinculación del presente trámite por falta de legitimación en la causa por pasiva, toda vez que las peticiones van encaminadas en contra de la empresa MAHERA S.A; adicionalmente, esta entidad ha garantizado todos los servicios ordenados por sus médicos tratantes, y en la fecha no se evidencia pagos pendientes por concepto de incapacidad, por tanto no existe vulneración de derecho fundamental alguno por parte de esta EPS.

1.3.4. Axa Colpatria Seguros de Vida S.A., sostuvo que, el accionante estuvo afiliado a dicha entidad como trabajador dependiente de la empresa MAHERA S.A.S., desde el 10 de mayo de 2018 hasta el 22 de enero de 2022, dicha afiliación no se encuentra vigente; así mismo, informó que a la fecha no hay prestaciones pendientes para

su reconocimiento, y que la actora cuenta con proceso de calificación de origen de patologías ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez, por tanto, la cobertura de las prestaciones se dará hasta tanto exista pronunciamiento en firme de la Junta de calificación donde determine que el origen de sus patologías es laboral. En consecuencia, solicito su desvinculación dentro de la presente acción de tutela por falta de legitimación en la causa por pasiva.

1.3.5. La Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca, informó que no existe caso radicado por la EPS SALUD TOTAL, no obstante, la ARL Axa Colpatria realizó el 20 de diciembre de 2021 el pago de los honorarios correspondientes.

2. EL FALLO IMPUGNADO

La Juez de primera instancia negó la presente acción de tutela, tras considerar que la accionante dispone de otros medios de defensa judicial para resolver el conflicto laboral aquí suscitado y se estudie sobre la viabilidad o inviabilidad de su despido, esto es, a través del proceso respectivo ante el Juez Laboral, en virtud del requisito de subsidiariedad que rige este tipo de acciones; adicionalmente, concluyó que la accionante no acreditó la ineficacia de las vías ordinarias de defensa judicial, la existencia de un perjuicio irremediable o que se trate de un sujeto de especial protección constitucional, pues a pesar del trámite de calificación de invalidez en el que se encuentra, a la fecha no está incapacitada para laborar, o que padezca algún tipo de limitación física que le impida ejercer labores o incorporarse a la vida laboral.

3. LA IMPUGNACIÓN

Dentro del término legal, la accionante, impugnó el fallo de tutela, aduciendo que, su situación fáctica se subsume a los presupuestos jurisprudencialmente establecidos para ser considerada titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta, siendo procedente su reintegro laboral.

Para sustentar tal pedimento, indicó que desde el 15 de febrero de 2019 fue diagnosticada con "*Tendinitis de Quervain en Mano Derecha*", padecimiento del cual tuvo conocimiento su ex empleador Mehera S.A.S., en razón a las incapacidades y permisos para asistir a terapias físicas, controles médicos y el uso de férula en la muñeca en uno o ambos miembros superiores, no obstante, continuó desarrollando sus actividades laborales hasta donde su limitación física se lo permitió, y acorde a las restricciones médico – laborales.

Por lo anterior, sostiene que al encontrarse afectados sus dos miembros superiores, se ve limitada su posibilidad de trabajar y desempeñar sus labores adecuadamente, y más aún ante la deficiencia en la radicación por la EPS Salud Total de la objeción presentada por Axa Colpatria ARL, las posibilidades de determinar finalmente el porcentaje de incapacidad o invalidez son efímeras, siendo este concepto final de vital

importancia para tomar decisiones respecto de su futuro laboral, con lo cual se le está causando un perjuicio irremediable.

4. CONSIDERACIONES

4.1. Sea lo primero señalar, que conforme al artículo 86 de la Constitución Política de Colombia, la acción de tutela es el mecanismo idóneo para la protección de los derechos constitucionales fundamentales frente a la vulneración o amenaza por la acción u omisión de las autoridades públicas, y en algunos casos de los particulares, siempre que no se disponga de otra vía judicial expedita para ello, salvo que se interponga como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable al tenor de lo preceptuado en los artículos 1º, 5º y 8º del Decreto 2591 de 1991.

4.2. La Corte Constitucional ha indicado que cuando el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada por encontrarse en un estado de debilidad manifiesta, y sea desvinculado sin la autorización del Ministerio de Trabajo, la tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en mecanismo de protección principal¹.

4.3. Sobre ese tópico, en principio la jurisprudencia señaló que la desvinculación laboral de personas con algún grado de discapacidad no constituía un elemento objetivo para la procedencia de la tutela, y que el trabajador debía demostrar la conexidad entre el despido y su padecimiento (Sentencia T519 de 2003). Este criterio fue modificado mediante sentencia T1083 de 2017, fallo donde se estableció que el empleador debía desvirtuar que el despido se efectuó por razones distintas al estado de salud del trabajador, por lo que se impuso al empleador la carga de probar que la cesación tuvo como fundamento razones distintas a la discriminación basada en la discapacidad.

Asimismo, en reiterada jurisprudencia se determinó que el derecho a la estabilidad laboral reforzada incluye contratos laborales a término fijo, o de obra y labor, por ende, aunque exista una causa objetiva “...el empleador deberá cumplir con las condiciones establecidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. (...) En consecuencia, de manera previa a la terminación del contrato de trabajo el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo”².

En el mismo sentido, la Corte Constitucional determinó que la procedibilidad de la tutela no está supeditada a la calificación de pérdida de capacidad laboral que efectúan las juntas de calificación, o al porcentaje específico de discapacidad, “...pues más que analizar el estado de salud del actor, debe comprobarse que el despido se efectuó con la observancia del debido proceso establecido para tal fin, pues los asuntos relacionados con el grado de afectación producto de la enfermedad y las consecuencias que de ello se deriven, podrán debatirse ante el inspector del trabajo”.

¹ Sobre este punto, ver sentencias T 864 de 2011; T-576 de 1998 y T-198 de 2006

² Sentencia T 317 de 2017

Frente al grado de discapacidad, la jurisprudencia constitucional ha resaltado que la protección “...cobija a todas las personas con limitaciones físicas o psicológicas, indistintamente si el grado de afectación es severo, moderado o leve”, subrayando que “...el derecho a la protección laboral reforzada cobija, equitativamente, tanto a los trabajadores que padecen un deterioro en su salud, que limita la ejecución de sus funciones, como a quienes se encuentran en condición de discapacidad”³.

Por demás, la Corte de manera uniforme ha determinado que la protección que otorga el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 ampara tanto a las personas que se encuentren en situación de discapacidad, según la calificación brindada por los organismos competentes, así como “...a quienes están bajo una situación de debilidad manifiesta, ya sea por ocurrencia de un evento que afecta su salud, o de una limitación física, sin importar si ésta tiene el carácter de accidente, enfermedad profesional, o enfermedad común, o si es de carácter transitorio o permanente”⁴. A su vez, la sentencia T 198 de 2006 refirió que “...la protección constitucional de la estabilidad laboral reforzada opera en todos los casos en que el trabajador desarrollara o padeciera una enfermedad que le impidiera la realización normal de sus actividades”.— subraya del despacho—. En otro términos, la estabilidad laboral reforzada cobija a las personas con limitaciones físicas o psicológicas “...indistintamente si el grado de afectación es severo, moderado o leve”⁵.

4.4. La tutela para obtener el reintegro de trabajadores con deterioro en su estado de salud, procede cuando concurren los siguientes presupuestos: (i) que el accionante tenga reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta; (ii) que el empleador tenga conocimiento de la situación, y (iii) que se demuestre un nexo causal entre el despido y el estado de salud. Si se encuentran acreditados dichos presupuestos, el juez constitucional debe reconocer a favor del trabajador: i) la ineficacia del despido laboral; ii) el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado hasta su desvinculación, iii) el derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario⁶.

Con fundamento en la reseña fáctica, las reglas jurisprudenciales enunciadas y las pruebas que obran en el expediente, el despacho considera que la desvinculación de la accionante Lilis Lorena López López, por parte de su empleador Mehera S.A.S., desconoció sus derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada, por las siguientes razones:

En primer lugar, en el presente asunto se cumple con el presupuesto de la subsidiariedad, porque examinadas las circunstancias específicas del caso se advierte que la accionante estuvo vinculada laboralmente con la empresa accionada mediante un contrato laboral a término fijo inferior a un año desde el 3 de mayo de 2018 hasta el 21 de enero de

³ Sentencia T-271 de 2013.

⁴ Sentencias T-1040 de 2001, T-256 de 2003, T-1183 de 2004 y T-830 de 2008

⁵ Ibídem, nota No. 3.

⁶ Ibídem nota No. 3.

2022, desempeñando el cargo de servicios generales, siendo su salario su única fuente de ingresos, afirmación que no fue desvirtuada por la accionada; de otra parte, se acreditó que se encontraba en trámite de revisión por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez, la calificación de pérdida de capacidad laboral emitida por Salud Total EPS, esto es, estaba siendo diagnosticada al momento del despido para conocer el origen (común o laboral) de su dolencia, razón por la cual, existe una afectación en sus derechos a la seguridad social y a la salud, como consecuencia de la desafiliación del sistema de salud, y por ende, la interrupción de dichas valoraciones médicas.

Por estas razones, la tutela es el mecanismo eficaz e idóneo para la protección de sus derechos.

Ahora bien, cuando la empresa Mehera S.A.S, decidió unilateralmente no renovar el contrato de trabajo suscrito con la demandante, ésta se encontraba en condición de debilidad manifiesta por el deterioro en su salud, a causa de las patologías que la aquejan, esto es, *“Epicondilitis Medial Bilateral y Tenosinovitis de Quervain”*, diagnósticos que se confirman en la historia clínica, y que eran de pleno conocimiento de su empleador, pues éste mediante escrito de fecha 15 de marzo de 2021, modificó las funciones que venía realizando la accionante, conforme las recomendaciones médico – laborales impartidas por el Dr. Fernando Ortiz Cerón, especialista en salud ocupacional; asimismo, se comprometió a darle los permisos pertinentes para las citas médicas requeridas para el tratamiento de los brazos y manos.

En este punto es necesario precisar que, pese a que no existe un dictamen en firme que determine el grado de invalidez y el origen de las patologías antes enunciadas, conforme a la jurisprudencia uniforme de la Corte Constitucional, la estabilidad laboral reforzada comprende a aquellas personas que se encuentren en estado de debilidad manifiesta por la ocurrencia de un evento que afecte sus condiciones de salud o limitación física, *“...sin importar si esta tiene el carácter de accidente, enfermedad profesional, o de origen común, ni si es de carácter transitorio o permanente”*⁷, e incluso, *“...sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados”*⁸.

Así las cosas, se comprobó que el empleador terminó la relación laboral con la trabajadora, no obstante conocer que presentaba una disminución de su capacidad física, sin que haya solicitado la autorización de la autoridad competente en los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, desconociendo que se trataba de una persona sujeta de especial protección constitucional; se insiste, por cuanto el empleador conocía de su enfermedad, y en el trámite no acreditó una justa causa o una causal objetiva para la terminación del contrato.

Además, en los contratos a término fijo el vencimiento del plazo pactado no es una causal que permita el despido de un trabajador que presenta alguna limitación, y por lo

⁷ Sentencia T 765 de 2015

⁸ Sentencias T1023 de 2008 y Sentencia T1183 de 2004

tanto, “...el empleador que decida desvincularlo en esa condición, sólo podrá hacerlo si existe autorización ante Ministerio de Trabajo”⁹.

5. CONCLUSIÓN

En virtud de lo expuesto el despacho revocará el fallo de primera instancia, por lo que se ordenará a la empresa accionada que en un término prudencial reintegre a la accionante a un cargo igual o superior al que venía desempeñando cuando se le desvinculó sin solución de continuidad, debiendo reconocer los emolumentos que legalmente le correspondan y efectuar los aportes al Sistema General de Seguridad Social desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro.

Pero, la protección anunciada habrá de ser transitoria, por lo que la accionante en un término que no supere los cuatro meses, habrá de acudir ante la jurisdicción ordinaria, en su especialidad laboral, para dirimir el conflicto a que se contrae esta acción, so pena de que el presente fallo pierda los efectos; lo anterior por cuanto se hace patente que siendo sus aspiraciones del resorte del juez ordinario laboral, es palmario que se encuentra en un estado de salud precario.

En lo demás, la protección se negará, pues son aspiraciones incompatibles con lo que aquí se reconocerá.

6. DECISIÓN DE SEGUNDO GRADO

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Veinticinco Civil del Circuito de este Distrito Capital de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, **REVOCA** el fallo impugnado; en su lugar,

RESUELVE:

6.1. Conceder de manera transitoria, el amparo incoado por Lilis Lorena López López frente a la sociedad Mehera S.A.S.

En consecuencia, se le ordena a esa empresa que en el término de cuarenta y horas (48) siguientes a la notificación del presente proveído, (i) reintegre a la accionante al cargo que desempeñaba o a uno de igual o superior jerarquía, sin solución de continuidad; (ii) le pague los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan y (iii) efectúe los aportes al Sistema General de Seguridad Social, desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro.

6.2. Advertir a la señora Lilis Lorena López López que, de no interponer la respectiva demanda laboral ante el juez ordinario competente, dentro de los cuatro meses siguientes a la notificación de esta sentencia, cesarán los efectos de este amparo constitucional.

⁹ Sentencia T 317 de 2017

6.3. En todo lo demás se niega la tutela.

6.4. Remitir el expediente a la Corte Constitucional, para su eventual revisión.

Cúmplase.

El Juez,



JAIME CHAVARRO MAHECHA

L.S.S.