

Radicación No. 110014003007-2020-00687-00

Accionante: WILLIAM CAÑON COCA.

Accionadas: AZUL K S.A.S.

ACCION DE TUTELA

REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO SEPTIMO CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD

Bogotá, D.C., veinte de octubre de dos mil veinte.

ASUNTO

El Juzgado Séptimo Civil Municipal de Oralidad de Bogotá, decide en primera instancia, la acción de tutela interpuesta por el señor WILLIAM CAÑON COCA en contra de AZUL K S.A.S.

1. ANTECEDENTES

Acude el accionante ante esta jurisdicción, pretextando la violación de derechos fundamentales, con base en los siguientes hechos:

Refiere puntualmente que, la empresa donde laboró lo despidió sin justa causa, dándole una indemnización por el tiempo laborado, sin tener en cuenta que se encontraba en un tratamiento por la EPS con recomendaciones médicas generales por especialistas, ya que tiene dolor en la espalda al momento de realizar fuerza, solo pudiendo levantar peso máximo 10 kilos y de igual manera con el hombro izquierdo no puede realizar fuerza y levantarlo, ya que tiene los mismos dolores, sin embargo, lo sacaron el 4 de agosto del año en curso, sin tener en cuenta que las recomendaciones se cumplían el 6 de agosto de ese mes, toda vez que, ese día tenía nuevamente cita con la especialista y de nuevo le dieron 6 meses de recomendaciones generales y seguir el tratamiento en casa con terapias para mirar como evolucionaba y nuevamente tener cita en noviembre 6 de 2020, que en la fecha de despido mostró los papeles, sin que le hubiesen dado importancia despidiéndolo sin justa causa, además, que no firmó la renuncia, que presentó

un derecho de petición y le negaron todo diciendo que yo no tenía nada, y que el día 4 de agosto cuando lo sacaron, las recomendaciones ya habían vencido, según ellos el 22 de julio, cuando eso no es cierto, puesto que estas vencían el 6 de agosto, que en la empresa trabajaron 3 domingos seguidos y solo les daban un descanso al tercer domingo, el cual salía por tan solo \$19.000.00, además, que tuvo una reunión con varios compañeros y con la gerencia y nómina en la cual los funcionarios de la empresa, no admitían el error administrativo a lo concerniente con al pago de los domingos, y que por este motivo y con los actos de despido sin justa causa llegaron a la conclusión que contra él cogieron represalias.

Igualmente, señaló que la empresa tiene toda la información de las recomendaciones médicas y proceso, desde la fecha que lo atendieron por las respectivas incapacidades, emisiones de órdenes médicas, documentos que entregó oportunamente para el trámite de transcripción, liquidación y pago de estas, que hoy en día continua con los mismos problemas de su salud, ya que todos los trabajos que le salen son de realizar fuerza por eso no ha podido laborar y que por ende no ha cumplido con sus obligaciones y responsabilidades, ya que tiene una familia por quien responder, vulnerándole la empresa con esa conducta, los derechos constitucionales a la salud en conexidad directa con el mínimo vital, seguridad social, igualdad y trabajo.

SUJETOS DE ESTA ACCION

Accionante: WILLIAM CAÑÓN COCA.

Accionada: AZUL K S.A.S.

FUNDAMENTOS DE LA ACCION

Solicita el accionante el amparo de sus derechos fundamentales a la Salud, Seguridad Social, con el Mínimo Vital, Igualdad, Trabajo y Protección Especial – fuero reforzado.

RESPUESTA DE LA ENTIDAD ACCIONADA.: Refiere que el contrato de trabajo terminó el 4 de agosto de 2020 de manera unilateral sin justa causa en ejercicio de la facultad legal establecida en el artículo 64 del

Código Sustantivo del Trabajo, que esta decisión no tuvo ninguna relación con el estado de salud del accionante, que la terminación del vínculo fue la necesidad de reorganización empresarial, debido a las nuevas regulaciones que han sido expedidas por el Gobierno Nacional y local con ocasión del COVID-19, que al momento de la terminación del contrato de trabajo el actor no había informado que estuviera incapacitado, ni tampoco había radicado soporte alguno ante la empresa sobre las presuntas recomendaciones médicas, ni mucho menos sobre tratamientos médicos, sino por el contrario al demandante siempre se le vio como una persona en condiciones de salud normales, además, que el día de la terminación no entregó ningún documento al señor Juan Manuel Chisco, por lo que es claro que falta a la verdad al hacer tal aseveración.

Igualmente, que, en los últimos 3 años, solamente ha tenido un total de 9 incapacidades, ninguna de ellas superior a 3 días y por diagnósticos totalmente diferentes, que la última incapacidad médica fue el 6 de noviembre de 2019, es decir más de 10 meses antes de la terminación del contrato de trabajo (el 4 de agosto de 2020); que el tutelante enfatiza en que su real interés con esta acción de tutela, es discutir el pago del recargo por trabajo dominical, siendo esto un asunto netamente laboral, no urgente, de competencia del juez ordinario laboral y no del tutela, siendo evidente que el amparo carece del cumplimiento del requisito de subsidiariedad y adicional a ello, indica no haber podido trabajar desde que el contrato fue terminado, no obstante, no aporta una sola prueba siquiera sumaria, para demostrar que ha intentado buscar un trabajo, asimismo que no aporta prueba alguna de la forma en la que presuntamente la empresa ha violado su mínimo vital, por el contrario, llama la atención que este no haya hecho ninguna mención pues recibió a la terminación del contrato de trabajo \$4.561.973.00, suma que representa más de cinco (5) veces su salario mensual y que el presente amparo es improcedente, por cuanto *“1.No se cumple con el requisito de la subsidiariedad: La verdadera razón de la acción de tutela es reclamar el pago de acreencias laborales (recargo dominical y reintegro), las cuales son de la competencia del juez laboral. 2. No se evidencia la existencia de un perjuicio irremediable: El actor no demuestra la urgencia ni la necesidad de la acción de tutela para evitar una afectación a sus derechos fundamentales. Vale recordar que este i) recibió como pago al finalizar la relación laboral más de 5 veces su salario fijo mensual, ii) que puede continuar siendo beneficiario de las prestaciones*

asistenciales en su EPS por 3 meses más, por haber estado afiliado a ella más de 5 años, iii) no demuestra haber buscado otro trabajo y iv) puede retirar sus cesantías para cubrir sus gastos transitoriamente. 3. No se cumple el requisito de la inmediatez: Nótese que el contrato de trabajo terminó el 4 de agosto de 2020, esto es más de dos (2) meses después de que mi representara conociera de la existencia de la acción de tutela. Lo cual es demostrativo de que las reclamaciones del demandante no son urgentes”, de ahí que solicita se denieguen todas y cada una de las peticiones formuladas en el escrito de tutela.

2. CONSIDERACIONES

ASPECTOS FORMALES

La solicitud se acomoda a las exigencias de los artículos 13 y 14 del Decreto 2591 de 1991.

ASPECTOS MATERIALES

La acción de tutela es un instrumento constitucional concebido para la protección inmediata de los derechos fundamentales que en la Norma Política de la Nación se consagran cuando en el caso concreto de una persona la acción u omisión de cualquier autoridad o de particulares, los vulnera o amenaza, sin que exista otro medio de defensa judicial y aun existiendo, si la tutela es ejercida como medio transitorio de inmediata aplicación para evitar un perjuicio irremediable.

EL CASO CONCRETO

En el asunto de marras, ha acudido el señor CAÑON a la jurisdicción en uso del presente mecanismo constitucional, a fin de que se protejan sus derechos fundamentales, en tanto que según dice, el 4 de agosto del año en curso le comunicaron la terminación de su contrato laboral sin justa causa, sin tener en cuenta la protección especial que ostenta por virtud de su estado de salud, de ahí que requiere en sede de esta acción se ordene a la empresa AZUL K S.A.S., a que proceda de inmediato a reintegrarlo a su trabajo, con las mismas o mejores características que se adecuen a su condición o patología; además, se le garantice el derecho a la seguridad social para obtener la continuidad de su tratamiento dado sus

diagnósticos, y de la misma forma se le garanticen los pagos desde cuando le terminaron su contrato laboral injustamente y hasta cuando sea reubicado, lo cual fue replicado por la empresa convocada en los términos esbozados en el escrito de contestación a la tutela.

Puestas, así las cosas, tenemos que corresponde en esta instancia, determinar si la empresa demandada, vulnera los derechos fundamentales señalados por el accionante al dar por terminado el contrato de trabajo, sin tener en cuenta su estado de salud al que alude.

Sobre este aspecto ha sostenido la Corte Constitucional en Sentencia T-359 de 2014 señaló que:

“(…) cuando se trate de un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta o en una circunstancia que le otorgue el derecho a la estabilidad laboral reforzada como es el caso de las personas con discapacidad,¹ la acción de tutela es el mecanismo idóneo y eficaz, para la protección laboral reforzada, cuya finalidad es expandir el postulado de la igualdad real y efectiva, y de esta forma, garantizarles a las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad el ejercicio pleno de sus derechos fundamentales². Es decir, que aunque no existe un derecho a permanecer en el empleo, la desvinculación laboral de estas personas sólo podrá efectuarse con la previa autorización del Ministerio de Trabajo³.

Por lo tanto, esta Corporación no sólo considera que en estos eventos la acción de tutela es procedente, sino que además es el mecanismo apropiado para solicitar el reintegro laboral. Además, su procedencia también se predica frente a las personas que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta, caso en el cual podrá concederse de manera transitoria mientras las autoridades competentes deciden lo pertinente.⁴ En este último caso, la procedencia de la acción de tutela busca evitar la configuración de un perjuicio irremediable y no releva al trabajador de acudir a las vías ordinarias judiciales.” (Subrayado y negrilla fuera de texto.)

¹ Sentencia T-777 de 2011 MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. Ver entre otras, las sentencias T-742 de 2011 y T-677 de 2009.

² Ibidem.

³ Sentencia T-691 de 2013 MP. Luis Ernesto Vargas Silva.

⁴ Sentencia T-125 de 2009 MP. Humberto Antonio Sierra Porto.

En el presente caso, la empresa accionada reconoce plenamente el contrato de trabajo, por lo cual no existe discusión alguna frente a este hecho, sin embargo, la discrepancia surge es al estado de salud que ostentaba al momento de comunicarle la terminación del vínculo laboral.

Ahora bien, para dilucidar lo puesto aquí en consideración tenemos que, remitiéndonos a las pruebas allegadas con el escrito de tutela existe la historia clínica que data del 22 de enero del año en curso, en la cual se señala que el paciente presentaba *“Bursitis leve de hombro izquierdo lumbalgia mecánica con síndrome miosfacial en glúteos y trapecio izquierdo,”* dándole recomendaciones ergonómicas por 6 meses, siendo diagnosticado con *“lumbago no especificado (M545) confirmado repetido. Causa externa enfermedad general”*, siendo remitido a medicina física y rehabilitación, quien posteriormente asistió a consulta a la EPS SANITAS el 6 de agosto del presente año, programándole cita para dentro de 3 meses para control del fisiatría, quiera decir, que el accionante efectivamente se encuentra con circunstancias que le afectan su estado de salud, teniendo entonces que para la fecha de retiro se encontraba realmente en estado de indefensión y que por ende lo hacen sujeto de especial protección constitucional, por lo que la entidad demandada debió tener en cuenta esta connotación especial del señor WILLIAM CAÑON COCA, ya que si bien es cierto del material probatorio aportado por esta, no se advierte que para la fecha de retiro se hubiere encontrado incapacitado, la empresa no podía pasar por alto su estado de salud, del que se resalta es manifiesto su constante tratamiento médico, lo cual no aconteció porque procedió a despedirlo, debiendo tener en cuenta además que por virtud de su historial médico tendría más dificultad para conseguir otro empleo.

Sobre tal punto la Corte Constitucional ha sostenido en Sentencia 533 de 2000, que: *“... En consecuencia, la Corte procederá a integrar al ordenamiento legal referido los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad (C.P., arts. 2o. y 13), así como los mandatos constitucionales que establecen una protección especial para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos (C.P., arts. 47 y 54), de manera que, se procederá a declarar la exequibilidad del inciso 2o. del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, **bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no***

produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. (...)” (Negrillas fuera del texto).

En este orden de ideas, se observan vulnerados los derechos fundamentales del tutelante, habida cuenta de la desvinculación laboral sin la previa autorización del Inspector del Trabajo, de manera que entonces, en aras de la defensa de las garantías constitucionales que corresponden al señor WILLIAM CAÑON COCA, se concederá el amparo deprecado de forma transitoria, y por tanto se dispondrá y ordenará a la accionada AZUL K S.A.S, que lo reintegre al cargo que venía desempeñando o en uno funciones iguales y compatibles con sus condiciones particulares de salud, sin desmejorar sus condiciones salariales y en general laborales; y, si ello no fuera posible, y en razón a tal circunstancia, y si decide prescindir de sus servicios, deberá en todo caso, como se destacó, solicitar autorización previa ante el Ministerio de Trabajo, para que tal ente disponga lo pertinente, sin perjuicio de lo que en su momento decida la autoridad laboral ordinaria, todo ello desde luego, y como consecuencia de lo anterior, con las obligaciones inherentes que surgen de tal situación, como su afiliación al sistema general de seguridad social.

Sin embargo, y toda vez que como se acotó, el amparo se concede transitoriamente, el accionante deberá en el término de cuatro (4) meses, adelantar las acciones pertinentes frente a la autoridad judicial ordinaria del caso, para que se resuelva de forma definitiva el conflicto laboral suscitado, término en el que, también debe señalarse, cesarán los efectos del presente fallo.

3. DECISION

En mérito de lo expuesto el Juzgado Séptimo Civil Municipal de Oralidad de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: TUTELAR los derechos fundamentales del señor WILLIAM CAÑON COCA de manera **transitoria**, en virtud de lo expuesto en la parte motiva de este fallo.

SEGUNDO: ORDENAR al representante legal y/o quien haga sus veces de la entidad AZUL K S.A.S, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente decisión, proceda a reintegrar al accionante WILLIAM CAÑON COCA, al cargo que venía desempeñando o en uno funciones iguales y compatibles con sus condiciones particulares de salud, sin desmejorar sus condiciones salariales y en general laborales; y, si ello no fuera posible, y en razón a tal circunstancia, decide prescindir de sus servicios, deberá en todo caso, como se destacó, solicitar autorización previa ante el Ministerio del Trabajo, para la terminación del correspondiente contrato, para que tal ente disponga lo pertinente, sin perjuicio de lo que en su momento decida la autoridad laboral ordinaria, todo ello desde luego, y como consecuencia de lo anterior, con las obligaciones inherentes que surgen de tal situación, como su afiliación al sistema general de seguridad social; **y de todo lo cual de lo cual deberá dar oportuna información al Juzgado, a efectos de determinar el cumplimiento de lo acá dispuesto.**

TERCERO: Teniendo en cuenta el presente amparo se concede de forma transitoria, el accionante deberá en el término de cuatro (4) meses, adelantar las acciones pertinentes frente a la autoridad judicial ordinaria del caso, para que se resuelva de forma definitiva el conflicto laboral suscitado, término en el que, también debe señalarse, cesarán los efectos del presente fallo.

CUARTO: DISPONER la notificación de lo acá resuelto a las partes involucradas a través del medio más rápido y expedito, a más tardar dentro del día siguiente a la fecha de este fallo.

QUINTO: REMÍTASE el expediente a la Corte Constitucional para que decida sobre su eventual **REVISION**, si el fallo no fuere impugnado dentro de los tres días siguientes a su notificación.

NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE



LOURDES MIRIAM BELTRAN PEÑA

JUEZ