

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO DÉCIMO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ
Bogotá, D.C., seis (6) de julio de dos mil veinte (2020)

Ref. 11001.40.03.010.2020.00256.00

Se decide la acción de tutela formulada por el señor WILLIAM ISMAEL TORRES BARATO en contra de INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. - INDEGA (COCA COLA FEMSA) y CONTACTAMOS OUTSOURCING S.A.S.

I. ANTECEDENTES

1. William Ismael Torres Barato solicitó el amparo de sus derechos fundamentales a la vida digna, a la igualdad, a la salud, al trabajo, al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social, que consideró vulnerados por Industria Nacional De Gaseosas S.A. - Indega (Coca Cola Fems) y Contactamos Outsourcing S.A.S.

2. Como soporte de su pedimento, alegó los siguientes hechos relevantes:

2.1. El 1 de junio de 2012, suscribió un contrato por obra o labor con la empresa intermediaria, Contactamos Outsourcing S.A.S., para prestar los servicios en el cargo de operador logístico a la empresa Industria Nacional de Gaseosas S.A. - Indega (COCA - COLA FEMSA), desarrollando las funciones para las que fue contratado.

2.2. El día 20 de mayo de 2020, fue citado por la empresa Contactamos Outsourcing S.A.S., donde le informaron que su contrato se daba por terminado, de conformidad con una comunicación emitida por Industria Nacional De Gaseosas S.A. - Indega (COCA COLA FEMSA).

2.3. Adujo que solicitó a Contactamos Outsourcing S.A.S., el pago de la liquidación laboral, quien le informó que, para la cancelación de las prestaciones laborales, se requería el documento de evaluación de egreso, encuesta de retiro y carta de renuncia.

2.4. El día 16 de noviembre de 2015, sufrió un accidente laboral, el cual fue reportado a la ARL SURA. El día 13 de mayo de 2020, el médico adscrito a la E.P.S. Sanitas le diagnosticó "celulitis de sitio no especificado", la cual está en tratamiento.

2.6. Una vez se finalizó la incapacidad, la empresa convocada terminó el contrato de trabajo.

27. Refirió que es padre de dos niños de 10 y de 3 años, razón por la que la única manera que existe para tener una vida digna, es proporcionar recursos producto de su trabajo, ya que el salario percibido por su esposa, no le alcanza para cubrir los gastos mínimos de subsistencia.

28. Resaltó, que se afilió a la Organización Sindical UTIBAC, el día 26 de julio de 2017, quien realizaba el descuento de la cuota sindical.

29. El 19 de noviembre de 2019, el sindicato presentó pliego de peticiones ante la pasiva, razón por la que se encuentra amparo por "fuero sindical".

210. Adujo, que las empresas convocadas no dieron cumplimiento a los lineamientos del Ministerio de Trabajo, despidiendo a más de 50 trabajadores, sin conceder vacaciones o licencias remuneradas, por lo que se presentó una querrela ante el ente Ministerial, al desconocerse los diferentes convenios de la COT.

3. Con apego a lo anterior, solicitó que se ordene a las empresas convocadas: i) se le reintegre en un cargo que venía desempeñando; ii) se efectúe el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el 20 de mayo de 2020; iii) se le pague la indemnización de la forma expresada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; y iv) se disponga el cumplimiento de las normas y convenios internacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad.

4. El escrito de tutela fue recibido por intermedio del Centro de Servicios Administrativos Jurisdiccionales para los Juzgados Civiles y de Familia, el 23 de junio de 2020, por correo electrónico.

4.1. En la misma data, se admitió la súplica constitucional, y entre otras cosas, se vinculó por pasiva Ministerio de Trabajo, la Administradora de Riesgos Laborales Sura S.A., la Organización Sindical UTIBAC, la Secretaría Distrital de Integración Social de Bogotá, la Administradora de Fondo de Pensiones y Cesantías Protección S.A., la E.P.S. Medimás S.A., la E.P.S. Sanitas y Acción del Cauca S.A.S.

4.2. Las empresas accionadas y las vinculadas, se notificaron en debida forma de la presente acción constitucional, quienes en el término concedido rindieron el informe solicitado.

II. CONSIDERACIONES

1. DE LA ACCIÓN DE TUTELA

El artículo 86 de la Constitución Política enseña que toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción de cualquier autoridad o un particular, en los eventos previsto por el

artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 y la jurisprudencia.

Su procedencia se condiciona, entre otros aspectos, a la inexistencia de otros mecanismos de defensa a través de los cuales sea posible la protección de tales derechos cuando estén siendo vulnerados o puestos en peligro, o que existiendo otro medio de defensa, se invoque como mecanismo transitorio a fin de evitar un perjuicio irremediable, como para tal efecto lo señala el artículo 8° del Decreto 2591 de 1991 con la condición de que el afectado inicie la correspondiente acción en un máximo de cuatro meses, a partir del fallo de tutela.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA JURÍDICO.

Del supuesto fáctico antes reseñado se desprende que la pretensión del accionante se orienta a la protección de sus derechos fundamentales, por lo que solicitó que las empresas accionadas lo reintegren a su lugar de trabajo y realice el pago de las acreencias laborales dejadas de percibir y de la indemnización.

Conforme lo anterior, le compete al Despacho establecer si, en este caso, i) es procedente la acción de tutela para solicitar el reintegro y el pago de acreencias laborales; ii) de ser así, si la terminación del contrato de trabajo del actor vulnera sus garantías constitucionales.

3. LA ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PARTICULARES CUANDO EXISTE UNA RELACIÓN DE INDEFENSIÓN Y SUBORDINACIÓN.

Al respecto, y en lo que se refiere a la acción pública invocada contra un particular, conviene precisar que la Corte Constitucional ha señalado que: "(...) la procedencia de la acción de tutela contra particulares está supeditada a i) que el particular esté encargado de la prestación de un servicio público; ii) que el particular afecte gravemente el interés colectivo y iii) que el solicitante se encuentre en estado de subordinación o indefensión frente al particular. En el mismo sentido, el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, numeral 4° establece lo siguiente: "Procedencia. La acción de tutela procederá contra acciones u omisiones de particulares en los siguientes casos (...) 4° Cuando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada, contra quien la controle efectivamente o fuere el beneficiario real de la situación que motivó la acción siempre y cuando el solicitante tenga una relación de subordinación o indefensión con tal organización."¹ (La negrilla y subraya son del Despacho).

Con fundamento en lo anterior, este Despacho considera que el actor se encuentra en una posición de subordinación e indefensión respecto a las convocadas, por tanto, la acción de tutela es procedente para perseguir la protección de los derechos fundamentales invocados, en el caso de encontrarse que, efectivamente, los mismos están siendo vulnerados con la conducta de Industria Nacional De Cereales S.A. - Indega (Coca Cola Femsal) y Contactamos Outsourcing S.A.S.

4. LA ACCIÓN DE TUTELA PARA SOLICITAR EL REINTEGRO LABORAL Y EL PAGO DE ACREENCIAS LABORALES.

¹ Corte Constitucional sentencia T707/03

4.1. Cuantiosa es la jurisprudencia de la Corte Constitucional que ha sostenido que, en principio, la acción de tutela no es el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, precisamente por su carácter subsidiario y no principal². En efecto, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y la esencia legal de las relaciones laborales, implican la improcedencia de la misma, pues los trabajadores tienen a su disposición acciones judiciales específicas de competencia de la jurisdicción laboral o de lo contencioso administrativo, dependiendo de la dase del vínculo que se presente.

No obstante, la citada Corporación ha reconocido que la acción de tutela procede como mecanismo de protección principal en los casos en los que el accionante se encuentra en una condición de debilidad manifiesta o sea un sujeto protegido por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, en los casos de mujeres en estado de embarazo, los trabajadores aflorados y las personas con limitaciones físicas³.

Sobre el particular, el máximo órgano Constitucional ha manifestado que "(...) debido al carácter subsidiario y residual de la acción de tutela, las controversias suscitadas entre trabajador y empleador, con ocasión de la relación jurídica que los vincula, deben solucionarse por medio de los recursos ordinarios que el legislador tiene previstos para tal fin. Por tanto, la tutela procede solo en los casos que señale la ley, y no es suficiente que se degue la vulneración o amenaza de un derecho fundamental, para que se legitime automáticamente su procedencia. Lo anterior se ha sostenido toda vez que el inciso 3° del artículo 86 de la Constitución Política condiciona la procedencia del amparo constitucional que brinda la acción de tutela a la inexistencia de otros medios de defensa judicial que resulten eficaces e idóneos para garantizar dicha protección, salvo ante la inminencia de un perjuicio irremediable que justifique su trámite transitorio para la protección de los derechos fundamentales"⁴.

Asimismo, la citada Corporación, en reiterada jurisprudencia ha recordado que:

"(...) de manera excepcional, la jurisprudencia de este Tribunal ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional para obtener el reintegro de un trabajador, en aquellos casos en que se encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. En este escenario, la situación particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra"⁵.

4.2 De igual forma, dicha autoridad ha señalado que "(...) la acción de tutela no procede para el cobro de carencias laborales. En estos eventos, el afectado dispone de las acciones legales correspondientes ante la jurisdicción ordinaria en su competencia laboral o la jurisdicción contencioso administrativa, según la forma de vinculación laboral. Cuando se solicite el pago de carencias laborales y quede demostrado que las

² Véase, Sentencia T-798 de 2005, T-199 de 2006, T-003 de 2010, T-772 de 2010, T-575 de 2010, T-660 de 2010, T-075 de 2010, entre otras.

³ Corte Constitucional, Sentencia T-198 de 2006.

⁴ Corte Constitucional, Sentencia T-037 del 2006.

⁵ Corte Constitucional, Sentencia T-347 del 2016.

acciones correspondientes no vinculan la protección requerida a los derechos fundamentales en juego, o cuando se demuestre la inminente ocurrencia de un perjuicio irremediable, debe entrar el juez de tutela a resolver el conflicto⁶⁶

No obstante, también ha reconocido que existen situaciones excepcionales que habilitan dicha acción como mecanismo principal o transitorio, con el fin de proteger derechos fundamentales. Al respecto, esta Corte ha indicado que para reclamar por vía de tutela el reconocimiento de un derecho pensional y/o de prestaciones sociales deben verificarse, de acuerdo con las particularidades de cada caso, los siguientes criterios: (i) cuando no existe otro medio de defensa judicial o, en caso de existir, el mismo no resulta idóneo ni eficaz para garantizar la protección de los derechos fundamentales del peticionario, evento en el que la tutela procede como mecanismo principal y definitivo de defensa, ante la imposibilidad material de solicitar una protección real y cierta por otra vía; y (ii) cuando esta se promueve como mecanismo transitorio, siempre que el demandante demuestre la existencia de un perjuicio irremediable, en cuyo caso la orden de protección tendrá efectos temporales, sólo hasta el momento en que la autoridad judicial competente decida, de manera definitiva, el conflicto planteado (...).

4.3 Lo anterior permite colegir que, existiendo una vía ante el juez natural, es ante éste que debe acudir el ciudadano, a menos que este se encuentre inmerso en una situación de debilidad manifiesta o que exista un perjuicio irremediable, considerado por la Corte Constitucional como aquél que ostenta el cariz de inminente, urgente, grave e impostergable.

5. CASO CONCRETO

5.1 Descendiendo al caso concreto, se observa que lo controvertido conlleva la existencia de un conflicto jurídico que no puede ser dilucidado por el juez de tutela, pues revisadas las pruebas que obran en el expediente, se observa que el accionante, a través de este excepcional medio, pretende su reintegro laboral, por considerar que goza de una estabilidad laboral reforzada en razón a su estado de salud.

Sin embargo, es claro que el promotor cuenta con los medios ordinarios dispuestos en el ordenamiento procesal para debatir la terminación del contrato de trabajo que dejó, lo cual debe exponer ante el juez natural, quien es el que ostenta la competencia para decidir sobre tales derechos.

Lo anterior, ya que no está probada la condición de debilidad manifiesta que alude el señor William Ismael Torres Barato, pues si bien es cierto de la documental aportada por el actor se sustrae un diagnóstico de "cefalitis de sitio no especificado (I039) Confirmado nuevo" que le generó una incapacidad por 3 días, tal y como lo refirió la E.P.S. Sanitas, también lo es que no se evidencia que dicha patología le haya provocado consecuencias que le impidan ejercer una actividad laboral.

Nótese que, de los documentos aportados por los aquí intervinientes, no se observa alguna recomendación o restricción por parte de sus médicos tratantes para el desarrollo de su trabajo. Tampoco, actualmente, está pendiente algún tratamiento para el manejo de las dolencias que dijo lo aquejan.

Además, si bien es cierto, le fue emitida una incapacidad médica temporal para los días 18 al 20 de mayo del año en curso, no lo reviste automáticamente de estabilidad laboral reforzada, pues ese solo hecho no lo posiciona en un estado de debilidad manifiesta, de manera que no puede asumirse que el trabajador gozaba de protección especial.

Adviértase que para que la persona pueda considerarse como beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada, sin que cuente con una calificación de pérdida de capacidad laboral en la que se determine su estado de discapacidad o invalidez, como es el caso que nos ocupa, la condición médica del trabajador debe impedirle sustancialmente el desempeño de sus labores o presentar una afección significativa de su salud, y como se dijo previamente, no se evidenció ningún tratamiento que se le adelanta actualmente al promotor del amparo, ni que su estado de salud restrinja su desempeño laboral, sumado a que la incapacidad con la que sustentó la vulneración alegada, es temporal y solo fue por tres días.

Sobre el particular la Corte Constitucional ha señalado que: "(...) los beneficiarios de la estabilidad laboral reforzada son trabajadores que tienen una afectación en su salud que les impide sustancialmente el desempeño de sus labores. Por lo tanto, el juez de tutela debe tener en cuenta esa condición al momento de establecer, en casos concretos, la prosperidad de la protección a la estabilidad laboral reforzada, ya que, por ejemplo, en acciones interpuestas por personas que padecen incapacidades temporales, esas situaciones deben ser estudiadas con base en sub-reglas más precisas.

46 A respecto, cabe precisar que el sistema jurídico colombiano distingue a los trabajadores en situación de discapacidad a quienes se les ha calificado su pérdida de capacidad laboral, de aquellos que solo han sufrido una disminución física durante la ejecución de un contrato de trabajo, pues, en principio, la estabilidad laboral reforzada regulada en la Ley 361 de 1997, se predicaba exclusivamente en favor de los trabajadores con calificación de la discapacidad.

47 Sin embargo, respecto de aquellas personas que solamente han sufrido un menoscabo físico durante la vigencia del contrato laboral, este Tribunal ha entendido que procede una protección constitucional que se deriva directamente de la Carta Política. Así, en virtud de aquella protección constitucional que se deriva de la Norma Superior, la estabilidad laboral reforzada se extiende a aquellos trabajadores que, sin estar calificados como personas en situación de discapacidad, se encuentran en situación de debilidad manifiesta, originada en una afectación significativa de su salud, que les cause limitaciones de cualquier índole, se reitera, sin necesidad de que exista una calificación previa." ②.

En contraposición a dlo, se evidencia que antes de generarse la incapacidad médica temporal (18 de mayo de 2020), el tutelante trabajó con normalidad, hecho que es punto pacífico entre las partes, lo que significa que el estado de salud del accionante le permitió desarrollar las actividades laborales, incluso, después del diagnóstico.

En efecto, la Empresa Acción del Cauca S.A.S. aseguró que el promotor de la acción se encuentra unculado laboralmente desde el 10 de junio del corriente año. En ese sentido afirmó que *"...es pertinente comunicar a su digno despacho, que el señor William Torres suscribió contrato por obra o labor determinada con ACCION DEL CAUCA S.A.S. el 10 de junio de 2020 para la labor de Conductor y siendo de resaltar, que el señor Torres es un trabajador misional que presta sus servicios de manera temporal y durante el tiempo que dure la labor en las instalaciones de la empresa Usuaría MBERA SERVICIOS COLOMBIA S.A.S..."*

De tal manera, que se descarta la vulneración a las prerrogativas alegadas por el accionante, en tanto, se encuentra afiliado al sistema general en salud como cotizante, dependiente de la citada empresa, teniendo en cuenta la novedad laboral de ingreso reportada el 17 de junio de 2020, mediante formulario único de afiliación N 127914167, encontrándose activo.³ De ahí que el derecho a la salud de él y de su familia estaría protegido.

5.2 Por demás, no se puede perder de vista que la empresa Contactamos Outsourcing S.A.S aseguró que terminó el contrato de obra o labor no con ocasión a la patología del actor, sino porque cesó la prestación del servicio ante la Compañía Fensa.

Afirmación, que confirmó la compañía FENSA al indicar: "En atención a la pandemia COVID-19 que atraviesa el país actualmente, y por razones lógicas, la producción de mi representada ha disminuido en la medida en que la demanda de nuestros productos ha disminuido. En este orden de ideas mi representada comunicó a CONTACTAMOS OUTSOURCING S.A.S. de la reducción de los volúmenes de producción y por ende el hecho de que ya no se requiere en la misma intensidad la prestación de los servicios de operación logística (...)"

En razón a lo expuesto, en el presente caso no se advierte un despido arbitrario o discriminatorio. Por el contrario, luego de analizar las pruebas aportadas, se observa que la terminación del contrato se basó en una causal objetiva para dlo, la cual, en todo caso, le corresponde valorarla a la autoridad laboral competente.

5.3. Así mismo, el mínimo vital del actor y de su grupo familiar tampoco se ven afectados, ni se avizora un perjuicio irremediable que habilite el amparo como mecanismo transitorio, ya que no se desprende que el señor Torres Barato esté impedido físicamente para desarrollar alguna actividad con la cual pueda

³ Acreditación informada por la EPS Sanitas, con ocasión al informe solicitado en la admisión de la acción constitucional.

generar ingresos, pues se encuentra laborando en la empresa Acción del Cauca S.A.S.

5.4 Bajo este entendido, el accionante cuenta con el mecanismo idóneo para cuestionar circunstancias relativas a la legalidad de la causal que su empleador adujo para terminar el contrato laboral y demás cuestiones relacionadas con su desvinculación ante el Juez ordinario laboral, dada la subsidiariedad del presente mecanismo constitucional.

6 Finalmente, frente a la prerrogativa del fuero de estabilidad laboral deprecado con ocasión a la afiliación al sindicato de la empresa, no hay lugar a emitir un análisis de fondo como quiera que el inconformismo del despido masivo alegado, se encuentra bajo análisis del Ministerio de Trabajo, con ocasión a la denuncia laboral que el mismo accionante indicó que se presentó: "...querrela que actualmente cursa en el Ministerio de Trabajo bajo el radicado número 05EE2020330200000038342."

De ese modo, la intervención del Juez Constitucional para dirimir asuntos que por ley tienen determinado trámite y cuentan con un Juez natural, escapa de la órbita de este mecanismo excepcional, lo que conlleva a que la presente acción constitucional debe negarse, como quiera que no satisface los requisitos de procedencia en este tipo de casos para amparar las inconformidades del accionante.

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

IV. RESUELVE

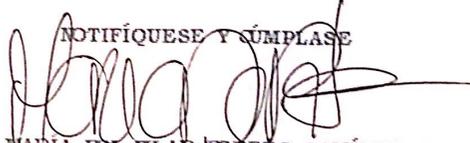
PRIMERO: NEGAR el amparo constitucional deprecado por WILLIAM ISMAEL TORRES BARATO, en los términos expuestos en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: NOTIFICAR esta decisión a los interesados, por el medio más expedito (artículo 30 Decreto 2591 de 1991).

TERCERO: ENVIAR la presente acción, en caso de no ser impugnada, a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

La Juez,

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



MARIA DEL PILAR CORERO RAMÍREZ