

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO DÉCIMO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ
Bogotá, D.C., quince (15) de julio de dos mil veinte (2020)

REF: 110014003010-2020-00266-00

Se procede a decidir la **ACCIÓN DE TUTELA** instaurada por **CINDY VANESA CORTÉS SUÁREZ** contra **THOMAS MTI**.

I. ANTECEDENTES

1. Cindy Vanesa Cortés Suárez, a través de su apoderado judicial, solicitó el amparo de sus derechos fundamentales *“a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, al debido proceso, a la igualdad, al derecho de los niños, a la seguridad social, al mínimo vital y al trabajo”*, que consideró vulnerados por la entidad convocada al trámite.

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

2.1 Señaló que ingresó a trabajar en la sociedad convocada el 5 de diciembre de 2019, mediante contrato a término fijo por tres meses, en el cargo de auxiliar de archivo II. Vencido el término convenido, el contrato se prorrogó automáticamente.

2.2 Manifestó que comenzó a padecer la patología *“nódulo sólido en glándula mamaria derecha”*, lo cual puso en conocimiento de su empleador el día 13 de abril de 2020.

2.3 Indicó que dentro de las medidas que adoptó la accionada, encaminadas a mitigar la propagación del coronavirus COVID-19 fue otorgarle vacaciones, desde el pasado 16 de abril. Sin embargo, el 24 de abril siguiente fue llamada a regresar a sus labores.

2.4 Relató que, el pasado 4 de mayo recibió una carta de su empleador informándole la no prorroga de su contrato, fecha en la cual le comunicó que tenía programada una biopsia para el 12 de mayo de 2020.

2.5 Adujo que el día 18 de mayo del año en curso, luego de la incapacidad ordenada, regresó a trabajar a la empresa.

2.6 Informó que, el 27 de mayo de 2020, la tutelante asistió a una cita médica con la especialista en cirugía de mama y tumores de tejidos blandos quien señaló *“se indica control en seis meses, con eco, recomendaciones y signos de alarma.”*

2.7 El día 28 de mayo último, al acudir a su lugar de trabajo, la señora Cortés Suárez comunicó a su empleador que el esposo de su madre era un posible caso de COVID-19 positivo, por lo que le ordenaron quedarse en casa en cuarentena.

2.8 Afirmó que el 1 de junio de 2020 comunicó a su empleador que el resultado de la prueba de COVID-19 del esposo de su madre, fue positivo. Asimismo, el 4 de junio siguiente presentó una carta de reconsideración a la terminación de su contrato de trabajo recordando las patologías que padecía.

2.9 El día 19 de junio de 2020, la prueba de COVID-19 realizada a la actora resultó positiva, por lo que fue incapacitada desde el 6 de junio de 2020 hasta la fecha.

3. Con apego a lo anterior, el apoderado de la accionante solicitó que se ordene a la entidad convocada: **i)** reintegrarla a un cargo igual o similar al que venía desempeñando sin desmejorar sus condiciones de trabajo y respetando las recomendaciones médico laborales; **ii)** continuar con la afiliación de la accionante al Régimen de Seguridad Social Integral para que pueda continuar con sus tratamientos médicos; **iii)** pagar todos los salarios y prestaciones sociales a que tenga derecho la accionante, sin solución de continuidad, desde el momento en que fue desvinculada, hasta que se haga efectivo el reintegro; y **iiii)** pagar a la accionante la indemnización de los 180 días contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

4. La accionada y las vinculadas se notificaron en debida forma de la presente acción constitucional, y en el término concedido contestaron los requerimientos del Despacho.

II. CONSIDERACIONES

1. DE LA ACCIÓN DE TUTELA.

El artículo 86 de nuestra 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 de la accionante se orienta a la protección de sus derechos fundamentales, por lo que solicitó que la sociedad convocada la reintegre a su lugar de trabajo y realice el pago de las acreencias laborales dejadas de percibir junto con la indemnización a que haya lugar.

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; de ser así, ii) si la terminación del contrato de trabajo de la accionante vulneró 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 4º establece lo siguiente: “Procedencia. La acción de tutela procederá contra acciones u omisiones de particulares en los siguientes casos (...) 4º 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, la actora se encuentra en una posición de subordinación respecto a la sociedad accionada, tornándose la súplica constitucional procedente para perseguir la protección de los derechos fundamentales invocados, en caso de encontrarse que, efectivamente, los mismos están siendo vulnerados con la conducta de la empresa convocada, siempre y cuando, se cumplan los requisitos que más adelante se abordarán.

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

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

¹ Corte Constitucional. sentencia T-707/08.

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 clase 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 la 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 aforados 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 alegue 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.

De tal manera que la estabilidad laboral reforzada implica que aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta, deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial, tal y como lo ha sostenido la doctrina constitucional⁶.

Se considera que una persona tiene una disminución física cuando se le dificulta *«el desempeño normal de sus funciones, por padecer i) deficiencia*

² Véase, Sentencia T-798 de 2005, T-198 de 2006, T-003 de 2010, T-772 de 2010, T-575 de 2010, T-860 de 2010, T-075 de 2010, entre otras.

³ Corte Constitucional, Sentencia T-198 de 2006.

⁴ Corte Constitucional. Sentencia T-087 del 2006.

⁵ Corte Constitucional. Sentencia T-347 del 2016.

⁶ Corte Constitucional, Sentencia T-198 de 2006.

entendida como una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano; o, iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, al limitar o impedir el cumplimiento de una función que es normal para la persona, acorde con la edad, sexo o factores sociales o culturales»⁷.

Lo antes expuesto 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, el solicitante del amparo se encuentre cobijado por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, 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 En el presente asunto, al analizar las prenombradas reglas jurisprudenciales para la solicitud de reintegro laboral y el pago de las acreencias respectivas a través del mecanismo tutelar, encuentra el Despacho que la solicitud de amparo ha de ser denegada, como quiera que no se cumple el presupuesto de subsidiaridad reglado por el artículo 86 de la Constitución Política.

Lo anterior, al no ser procedente la acción constitucional cuando con antelación el legislador ha consagrado otros medios o mecanismos judiciales de defensa, salvo que se invoque como mecanismo transitorio, en eventos en que específicamente la misma ley ha señalado o en los casos en que el empleado se encuentre inmerso en un estado de debilidad manifiesta, coligiéndose con ello que no es viable su aplicación al capricho o libre arbitrio del interesado y menos como mecanismo subsidiario, o alternativo a los ya existentes.

Conforme lo expuesto, advierte el Despacho que en el presente asunto existe un conflicto jurídico que no puede ser dilucidado por el juez de tutela, pues revisadas las pruebas que obran en el cartular, se observa que la 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 la actora cuenta con los medios ordinarios dispuestos en el ordenamiento procesal para debatir la terminación del contrato de trabajo que alegó, lo cual debe exponer ante el juez natural, quien es el que ostenta la competencia para decidir sobre tales derechos.

Lo previo, ya que no está probada la condición y limitación física alegada por la accionante para conceder el amparo constitucional de forma excepcional, pues si bien es cierto, de la documental aportada por la actora

⁷ Corte Constitucional, Sentencia T-198 de 2006 y Sentencia T-075 de 2010.

se sustrae un diagnóstico de “*nódulo mamario de características benignas*”, lo cierto es, que no se evidencia que dicha patología le haya provocado consecuencias graves que le impidan o restrinjan realizar su actividad laboral.

En efecto, de los documentos aportados por los aquí intervinientes no se extrae alguna recomendación o restricción por parte de sus médicos tratantes para el desarrollo de su trabajo, así como tampoco se evidencia que actualmente reciba tratamiento para el manejo de las dolencias que la aquejan. Información que es corroborada por la E.P.S Sanitas y por la Liga Contra el Cáncer, quienes coinciden en que la tutelante no cuenta, en la actualidad, con ningún tipo de tratamiento para dicha patología.

Al respecto, debe aclararse que un diagnóstico médico no reviste automáticamente la estabilidad laboral reforzada, pues ese solo hecho no posiciona a la accionante en un estado de debilidad manifiesta, de manera que no puede asumirse que la trabajadora 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 Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia ha considerado que, la condición médica del trabajador debe impedirle *sustancialmente* el desempeño de sus labores o presentar una afección significativa de su salud⁸, y como se dijo previamente, no se evidenció ningún tratamiento que se le adelanta actualmente a la accionante, ni que su estado de salud restrinja su desempeño laboral.

En contraposición a ello, se evidencia que, durante la ejecución del contrato laboral, y posterior al diagnóstico emitido, la tutelante trabajó con normalidad. Así lo explicó el apoderado de la actora, quien señaló en los hechos 14, 16 y 21 del escrito de tutela que:

“(...)14. Con fecha 14 de mayo del 2020, la accionante fue devuelta del trabajo por parte de la accionada, por dolor en el seno y le salía sangre. Le recomendaron asistir al médico, quien genero una incapacidad de dos días (14 y 15 de mayo).

(...)16. El día 18 de mayo del 2020, después de los dos días de incapacidad y el fin de semana, la accionante regresó a laborar a la empresa.

(...)21. El día 28 de mayo del 2020 la accionante antes de ingresar a las instalaciones de la empresa, informo a la accionada sobre la situación mencionada en hecho anterior y le ordenaron que deba ponerse en cuarentena en su casa y sacaron foto a la incapacidad del esposo de la mamá de CINDY VANESA. (...)”.

⁸ Véase la Sentencia T-372 de 2017 de la Corte Constitucional.

Lo que significa que el estado de salud de la actora, le permitió desarrollar actividades laborales, incluso, después de la fecha del diagnóstico de *“nódulo mamario de características benignas”* (13 de abril de 2020).

5.2 Ahora bien, respecto del resultado positivo de la prueba de COVID-19, debe decirse que, según lo narró el apoderado de la tutelante, y así lo confirmó la E.P.S a la que se encuentra afiliada, el resultado positivo de la prueba de COVID-19 fue emitido el 7 de junio de 2020, es decir, dos días después de la terminación del contrato de trabajo, lo que demuestra que para el momento de la presunta terminación contractual la señora Cindy Vanesa no había sido diagnosticada con COVID-19.

Por otro lado, según certificó Sanitas E.P.S respecto del padecimiento de la señora Cortés Suárez *“El periodo de aislamiento es una condición que no genera incapacidad médica puesto que no lo inhabilita para desempeñar las funciones propias de su cargo. La empresa puede adoptar “las medidas temporales y excepcionales para la contención del COVID-19” definidas en la circular 0018 de 2020 emitidas por el Ministerio de Salud y el Ministerio del Trabajo y lo establecido en el artículo 2 de la Resolución 385 del 12 de marzo de 2020, respecto al teletrabajo o trabajo remoto (en casa) durante este periodo.”* Lo que demuestra que, según los galenos que tratan a la paciente, de este diagnóstico tampoco se podría predicar la estabilidad laboral reforzada que invocó.

En todo caso, de las pruebas aportadas por la tutelante y por Sanitas E.P.S se extrae que, si bien la señora Cortés Suárez fue incapacitada durante 31 días por ese motivo, lo cierto es que, dicho periodo de licencia comenzó desde el 6 de junio de 2020, es decir que, para la fecha de terminación de su contrato laboral, no se encontraba incapacitada. De tal manera que no puede atribuirse una transgresión a sus derechos en ese sentido.

Adicionalmente, se observa que el resultado más reciente de la prueba de COVID-19 realizado a la convocante, del 6 de julio de 2020, es negativo, según las pruebas adosadas por Sanitas E.P.S.

Lo expuesto quiere decir que, para el momento de la terminación del contrato laboral, la señora Cindy Vanesa Cortés Suárez no reportaba tratamiento alguno o incapacidad médica que la haga beneficiaria de la estabilidad laboral invocada y que probara la imposibilidad de continuar desempeñando su trabajo.

Así, es tangible, entonces, que lo alegado por la tutelante cuenta con una vía judicial apta para la consecución de lo perseguido a través de la jurisdicción ordinaria laboral, máxime que, se insiste, no se avizora perjuicio irremediable que habilite el amparo como mecanismo transitorio, ya que no se desprende que la actora esté impedida físicamente para desarrollar alguna actividad con la cual pueda generar ingresos o lo haya estado al momento de la presunta terminación del contrato de trabajo.

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 de la accionante.

5.3 Por demás, debe tenerse en cuenta que el contrato de trabajo de la actora se terminó, según los documentos adosados dada la culminación del término convenido para el que fue contratada. Ello, sin perjuicio de lo que se pueda invocar y demostrar en el proceso ordinario laboral.

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 ello, causal que, en todo caso, le corresponde valorarla a la autoridad laboral competente.

Bajo este entendido, la 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.

En este punto, vale la pena mencionar que la Circular 0022 del 2020 del Ministerio del Trabajo precisó que es el Juez Laboral quien finalmente determina la existencia o no de las causales de justificación para la terminación del contrato de trabajo durante la emergencia sanitaria, por ende, al no demostrarse una circunstancia de especial protección, será esa autoridad la competente para resolver las pretensiones del accionante.

6. Sin perjuicio de lo estudiado en precedencia, tenga en cuenta la tutelante y su apoderado que, según el informe que antecede, junto con las pruebas aportadas por la sociedad convocada, el contrato laboral de la señora Cindy Vanesa Cortés Suárez se prorrogó desde el 6 de junio de 2020, en los mismos términos que el inicial. Para probar lo anterior, se aportó el desprendible de nómina de esa mensualidad, así como las planillas de pago de aportes al Sistema General de Seguridad Social, el intercambio de comunicaciones sostenidas vía electrónica por ambas partes y actualmente se encuentra a la espera de que retome sus labores cotidianas.

Información que coincide con la respuesta emitida por la E.P.S Sanitas, quien indicó que la señora Cortés Suárez actualmente se encuentra afiliada al sistema de salud a través de esa entidad en calidad de cotizante, y a la fecha no presenta ninguna novedad de retiro por su actual empleador.

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,

III. RESUELVE

PRIMERO: NEGAR el amparo constitucional deprecado por **CINDY VANESA CORTÉS SUÁREZ**, a través de su apoderado judicial, 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.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



2020-266
MARÍA DEL PILAR FORERO RAMÍREZ
JUEZ

OL