

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO DÉCIMO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ
Bogotá, DC., veintiséis (26) de mayo de dos mil veinte (2020)

REF: 110014003010-2020-00230-00

Se procede a decidir la ACCIÓN DE TUTELA instaurada por DIANA MARCELA TOSCANO CAICEDO, a través de su apoderado judicial, contra VILLA VERGARA S.A.S.

I. ANTECEDENTES

1. Diana Marcela Toscano Caicedo, a través de su apoderado judicial, solicitó el amparo de sus derechos fundamentales *"al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada, a la salud, a la igualdad, a la vida digna, a la integridad personal, al trabajo, a la seguridad social, a los derechos de los niños"*, 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 accionada, el día 15 de enero de 2019, mediante contrato de trabajo a término indefinido, en el cargo de visitadora transferencista, afiliada a Salud Total E.P.S y a la ARL Positiva.

2.2 Manifestó que el día 19 de noviembre de 2019, siguiendo las directrices de su empleador, se dirigió a realizar la consignación de dinero proveniente de las facturas de venta, momento en el cual fue víctima de hurto; los asaltantes la agredieron, siendo despojada de sus pertenencias y el dinero de la empresa, por lo que procedió a realizar el denuncia ese mismo día, lo cual no logró, dado que según le indicó la autoridad respectiva, solo se podía realizar la denuncia por internet, al tratarse de bienes de la empresa.

2.3 Indicó que al día siguiente se dirigió a la empresa y luego de relatar lo sucedido a sus jefes, quienes le requirieron el pago de la suma extraviada, y luego de la discusión, la señora Toscano Caicedo, por temor a perder su empleo, autorizó el descuento de \$50.000,00 quincenales hasta cubrir el pago de la suma hurtada. Una vez suscrita la autorización, también la coaccionaron a suscribir un acta de descargos.

2.4 Relató que el día 4 de diciembre de 2019, recibió una carta en la que le informaban la terminación de su contrato de trabajo a partir del 11 de diciembre siguiente.

25 Informó que, el 9 de diciembre de 2019, fue incapacitada por dos días debido a un dolor en su espalda, y al regresar a la empresa le fue solicitado desocupar su lugar de trabajo. Posteriormente se dirigió a realizar su examen de egreso en la entidad Unimsalud del cual nunca conoció su resultado.

Al día siguiente acudió a la compañía para solicitar la liquidación laboral, advirtiéndole que le habían descontado la suma extraviada en el hurto del que fue víctima, por lo que no aceptó el monto liquidado y solicitó el reembolso, incluso, mediante derecho de petición, lo cual resultó infructuoso. Por lo que citó a la compañía a una conciliación ante el Ministerio del Trabajo, sin que se haya logrado algún acuerdo.

26 Argumentó que la decisión del empleador desconoció su grave estado de salud, aun cuando le fueron presentadas las incapacidades de los días 9 y 10 de diciembre de 2019. Además, pasan por alto el tratamiento psicológico que debe recibir la accionante, junto con otro tratamiento en su espalda y brazo, lo cual no será posible dada su desafiliación del sistema de seguridad social.

27 Mencionó que la señora Toscano Caicedo tiene un hijo de 7 años de edad, quien requiere de atención médica que no le puede brindar, al ser madre cabeza de familia y no contar con ninguna fuente de ingresos para solventar los gastos que generan las necesidades de su hijo.

3 Con apego a lo anterior, el apoderado de la accionante solicitó que se ordene a la entidad convocada: i) declarar que el despido de la accionante se realizó sin permiso del Ministerio del Trabajo; ii) efectuar el pago de los salarios, prestaciones sociales, seguridad social integral, dejados de percibir durante el tiempo en que estuvo desvinculada de la empresa; iii) reintegrarla en un cargo de igual o superior categoría al que venía desempeñando al momento del despido y que sea compatible con sus condiciones de salud; iv) en caso de no ser reintegrada se le pague la indemnización respectiva por la pérdida de capacidad laboral o, de ser el caso, le sea reconocida y pagada su; pensión de invalidez; v) autorizar todos y cada uno de los procedimientos clínicos y administrativos a que haya lugar para garantizar el tratamiento, hospitalización y medicamentos necesarios e indispensables para el padecimiento y enfermedad que aquejan a la accionante; vi) pagar la respectiva indemnización por el despido sin informar al Ministerio del Trabajo.

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, salvo la ARL Positiva, Unimsalud S.A.S, la IPS UUBC las Américas y el Juzgado 35 Penal Municipal con Función de Concomimiento de Egotá.

II. CONSIDERACIONES

1. 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 fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción de cualquier autoridad o un particular, en los eventos previstos 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. En el presente asunto, 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 empresa Villa Vergara S.A.S. la reintegre al cargo que venía desempeñando, junto con el pago de las acreencias laborales e indemnización a las que pueda tener derecho.

En lo que se refiere a la procedencia de la acción pública contra un particular, con base en los fundamentos dados por la Corte Constitucional, este Despacho considera que la actora está en posición de subordinación respecto a su ex empleador Villa Vergara S.A.S, por lo tanto, pese a que dicha entidad es un particular, la acción de tutela es procedente para perseguir la protección de los derechos fundamentales invocados, dado está, siempre y cuando se reúnan las demás exigencias previstas para amparar los derechos fundamentales de la accionante.

3. En ese orden de ideas, se procederá a determinar si se cumplen los lineamientos dados por la Constitución y la jurisprudencia en orden a proteger las prerrogativas constitucionales de la tutelante, particularmente, a la estabilidad laboral reforzada que sustenta en su estado de salud.

31. A efecto, 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 principal¹. 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 el trabajador tiene 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 el

¹Véase, Sentencia T798 de 2005, T198 de 2006, T003 de 2010, T772 de 2010, T575 de 2010, T860 de 2010, T075 de 2010, entre otras.

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 despedidas en estado de embarazo, los trabajadores aforados y las personas con limitaciones físicas².

Por consiguiente, en los casos de personas protegidas por la estabilidad reforzada no existe un mecanismo preferente y sumario para que opere el restablecimiento de sus derechos como trabajador. De ahí que la jurisprudencia constitucional *“considera [que] la acción de tutela [es] procedente para ordenar el reintegro al trabajo (...) de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo así mediante una indemnización”*³. Esto, con el fin de proteger los derechos fundamentales del promotor del amparo y evitar que el trabajador deba adelantar un proceso engorroso que no sea idóneo o eficaz para la protección de sus derechos fundamentales.

De esta manera, 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 constitucional⁴.

Se considera que una persona tiene una disminución física cuando se le dificulta el desempeño normal de sus funciones, por padecer i) deficiencia entendida como una pérdida o anomalía 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 culturales⁵.

De ahí que la Corte Constitucional en Sentencia T-041 de 2019 recordó que para garantizar por vía de tutela la estabilidad laboral reforzada se deben cumplir los siguientes presupuestos jurisprudenciales: i) Que el trabajador presente una limitación física, sensorial o psíquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral; ii) Que el empleador tenga conocimiento de la situación de discapacidad o de la limitación física, sensorial o psíquica sustancial; iii) el despido se produzca sin autorización del Ministerio del Trabajo; y iv) Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio a favor del trabajador con discapacidad.

32 Conforme lo expuesto, se observa 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 expediente, la accionante, a través de este excepcional medio, pretende el reintegro laboral, por considerar que goza de una estabilidad laboral reforzada en razón del cuadro clínico que presentaba desde antes de ser despedida. Sin embargo, es claro que la

²Corte Constitucional, Sentencia T198 de 2006.

³Corte Constitucional, Sentencia T661 de 2006.

⁴Corte Constitucional, Sentencia T198 de 2006.

⁵Corte Constitucional, Sentencia T198 de 2006 y Sentencia T075 de 2010.

actora cuenta con los medios ordinarios dispuestos en el ordenamiento jurídico para debatir la ilegalidad de la terminación del contrato, lo cual debe exponer ante el juez natural, quien es el que ostenta la competencia para decidir sobre la controversia que se plantea en el presente asunto.

Lo anterior, ya que no está probado el estado de debilidad manifiesta de la actora o que sea un sujeto protegido por el derecho a la estabilidad laboral reforzada según lo alegado por la accionante para conceder el amparo constitucional de forma excepcional, y por contera, no se observan acatados los presupuestos jurisprudenciales citados precedentemente, ya que dichas reglas parten del estado de indefensión de la trabajadora.

En efecto, no está probada la condición y limitación física alegada por la accionante para conceder el amparo constitucional de forma excepcional, pues si bien acreditó que fue víctima de un hurto en noviembre de 2019, e incluso, que los días 9 y 10 de diciembre siguientes estuvo incapacitada, lo cierto es que no se evidencia que tales episodios le hayan provocado consecuencias que le impidieran desarrollar su actividad laboral, tanto así que, 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 alguno para el manejo de las dolencias que dice la aquejan.

Además, según informó el apoderado de la actora en el escrito de tutela y así lo confirmó la accionada, el despido se realizó a partir del día 11 de diciembre de 2019, fecha en la que no se encontraba incapacitada, pues conforme los documentos aportados al plenario la única incapacidad médica presentada por la empleada fue emitida solo para los días 9 y 10 de diciembre de 2019 y lo fue por un evento aislado de enfermedad general, luego no puede atribuirse una transgresión a sus derechos en ese sentido.

En gracia de discusión, debe aclararse que el hecho de que a la accionante se le haya generado una incapacidad médica de dos días no la reviste automáticamente de la estabilidad laboral reforzada, pues ese solo hecho no la posiciona en un estado de debilidad manifiesta, de manera que, no se puede concluir 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 salud⁶. 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

⁶Véase la Sentencia T372 de 2017 de la Corte Constitucional.

desempeño laboral, sumado a que la incapacidad con la que sustentó la vulneración alegada, es temporal y solo fue por dos días.

Obsérvese que el certificado de egreso emitido por el médico laboral de la sociedad Unimsalud S.A.S, de fecha 11 de diciembre de 2019, indicó: "Observaciones: PACIENTE SIN HALLAZGOS COMPATIBLES CON ENFERMEDAD LABORAL N SECUELAS DE ACCIDENTE DE TRABAJO. SE DAN RECOMENDACIONES GENERALES"; recomendaciones que no se extendieron más allá del control en su dieta y alimentación.

Lo anterior, cobra fuerza si se tiene en cuenta que, conforme lo indicó la sociedad Tiempos S.A.S, el día 12 de febrero de 2020, fecha posterior a la alegada por la actora, ingresó a un nuevo empleo sin ningún tipo de restricción en su salud para el desempeño de sus labores, tal como se evidencia en el examen de pre-ingreso realizado por la sociedad Colmédicos, de fecha 11 de febrero de 2020, en el que se indicó: "De acuerdo al examen ocupacional realizado a LIANA MARCELA TOSCANO CAICEDO con documento de identificación No. 1022375125 se considera no presenta restricciones para desempeñar la ocupación de MERCADERISTA del sector económico Producción químicos"; y seguidamente solo se le hicieron algunas restricciones generales como contralar su peso y manejar su presión arterial.

Lo expuesto quiere decir que, para el momento del despido en la empresa accionada, no reportaba incapacidad médica, tratamiento o restricción que la haga beneficiaria de la estabilidad laboral reforzada invocada que probara que ésta no podía continuar desempeñando su trabajo. Es más, luego de la terminación de su contrato laboral, ingresó a trabajar en otra compañía distinta a la accionada, lo que demuestra que no está acreditado el estado de debilidad alegado en la solicitud de amparo.

Argumentos precedentes que, de igual manera, permiten establecer la inexistencia de vulneración alguna a los derechos a la niñez, al mínimo vital o a la calidad de madre cabeza de familia pregonada por la accionante por parte de la sociedad fustigada, ya que, se itera, luego de la terminación contractual que es objeto de estudio, la señora Toscano Caicedo ingresó a un nuevo trabajo lo que demuestra que después de su despido contaba con ingresos para satisfacer su sustento y el de su hijo. De ahí que, el Despacho no advierte la inminencia, gravedad y urgencia que requiere este especial trámite.

33 Adicionalmente, el antiguo empleador adujo que el contrato de trabajo de la actora se terminó por justa causa dado que la accionante faltó reiteradamente a sus obligaciones contractuales.

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 razón a lo expuesto, en el presente caso no se advierte un despido arbitrario o discriminatorio relacionado con su estado de salud. Por el contrario, luego de analizar las pruebas adosadas, se observa que la terminación del contrato no tiene relación con el estado de salud de la accionante, dado que se basó en una causal objetiva para ello, causal que, en todo caso, le corresponde valorarla a la autoridad laboral competente.

Por demás, según consta en la contestación de Salud Total EP.S la señora Diana Marcela Toscano Caicedo, actualmente, se encuentra afiliada y activa al Sistema General de Seguridad Social en Salud en esa entidad, en calidad de cotizante, información que se corroboró al verificar el portal WEB de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud - ADRES, de manera que, tampoco se advierte una vulneración a los derechos de la accionante en ese sentido.

4. De ese modo, la intervención del Juez Constitucional para drimir 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.

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 DIANA MARCELA TOSCANO CAICEDO, a través de su apoderado judicial, en los términos expuestos en la parte considerativa de esta providencia.

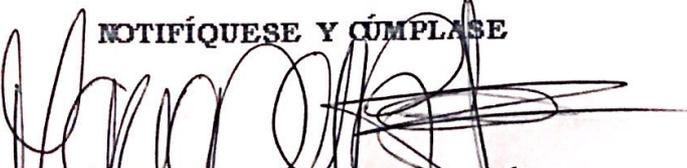
SEGUNDO: RECONOCER personería jurídica al abogado JORGE ALBERTO ORTIZ HERNAL como apoderado judicial de la accionante, en los términos y para los fines del poder conferido.

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

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

La Juez,

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



MARÍA DEL PILAR FORERO RÓMIREZ

a