



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

**JUZGADO 39 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MULTIPLE
DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ**
j39pccmbta@cendoj.ramajudicial.gov.co

Bogotá D. C., veinticuatro (24) de agosto de dos mil veinte (2020)

Ref. ACCIÓN DE TUTELA No. 11001-41-89-039-2020-000421-00
ACCIONANTE: DIEGO FERNANDO VIVAS CASTRO.
ACCIONADA: T&S TEMSERVICE S.A.S.

Procede el Despacho a resolver la acción de tutela de la referencia, una vez rituado en legal forma el trámite correspondiente.

I. ANTECEDENTES

1. Hechos

Se exponen como fundamentos de la tutela, en síntesis, que el accionante se vinculó laboralmente en la empresa T&S Temservice S.A.S., desde el 26 de agosto de 2019, a través de contrato de trabajo en la modalidad de obra o labor contratada, cargo que ocupó hasta que recibió la correspondiente notificación el 26 de junio del presente año.

Indica que, el 5 de septiembre de 2019 sufrió un accidente de trabajo, dictaminado como contusión en partes de a mano y/o muñeca, quemadura de 2° grado en donde su ARL AXA Colpatria se encargó del proceso correspondiente, sin embargo en una primera oportunidad fue desvinculado de la empresa accionada desde el día 15 de noviembre de 2019, retractándose de tal determinación, empero le fue trasladada su EPS de Saludtotal a Sanitas.

Que mientras estuvo en su tratamiento (terapias y recuperación) todo fue comunicado a la empresa, ya que su ARL AXA Colpatria le hizo entrega de recomendaciones laborales por lo cual le fue cambiada su jornada laboral al turno de la mañana, como también le fue manifestado que iniciaría un proceso con la EPS y posteriormente una reubicación de su cargo, no obstante, su EPS Sanitas le informó que para tratar su padecimiento debía realizarse una intervención quirúrgica, empero debía esperar el tiempo necesario para poder adquirir una atención profesional de cirugía de mano y traumatología, razón por la cual desde el mes de febrero hasta mayo aguardó llamada de su empleador entendiendo que su recuperación era primordial.

Agrega que, siguió percibiendo su salario normalmente entendiendo que la accionada no había encontrado en donde pudiese ser reubicado, puesto que se ajustara a su condición de salud sumado a la prevención frente a la pandemia Covid-19, a pesar de ello asegura recibió notificación de terminación laboral por ausencia, esto es al no presentarse a trabajar desde el mes de febrero, configurándose una renuncia tácita, además de tener que reembolsar la suma de 7'400.820 pesos m/cte., por los pagos efectuados a los cuales no tenía derecho, desconociendo la condición de salud que le ocurrió por su accidente laboral vulnerando con ello sus derechos fundamentales.

2. La Petición

Con fundamento en lo anterior, solicita la protección de sus derechos fundamentales de dignidad humana, salud, trabajo, mínimo vital, y estabilidad laboral reforzada, en consecuencia, se ordene a la accionada reintegrarlo al cargo que desempeñaba o reubicarlo a un cargo conforme a sus condiciones físicas, sin solución de continuidad, junto con el pago retroactivo de todas las prestaciones salariales dejadas de percibir desde su despido, al igual que, la correspondiente indemnización de conformidad con el artículo 26, inciso 2° de la Ley 361 de 1997.

3.- Trámite Procesal

Una vez admitida la presente acción, se ordenó la notificación a la accionada y las vinculadas, a efectos de que ejercieran el derecho a la defensa sobre los hechos alegados, la accionada **T&S TEMSERVICE S.A.S.**, a través de su representante legal, en síntesis, indicó que en efecto el accionante fue vinculado como trabajador en misión mediante contrato de obra o labor el día 26 de agosto de 2019, que para el 5 de septiembre de ese mismo año presentó un accidente de trabajo el cual fue debidamente reportado ante la ARL AXA Colpatria por lo que el accionante pudo recibir las prestaciones asistenciales médicas y económicas a través de incapacidades medicas las cuales fuero allegadas a la compañía por él mismo, no obstante producto de la atención y desarrollo del proceso de rehabilitación, la ARL en mención expidió cierre administrativo del caso, en razón a que el trabajador recupero sus capacidades laborales, además de no haber sido solicitado ningún otro servicio por este.

Respecto de la terminación del contrato de trabajo de obra o labor se concretó el 30 de mayo del año que transcurre como consecuencia de la inasistencia injustificada del accionante a su lugar de trabajo, asegurándosele el pago de salarios y prestaciones sociales correspondientes desde la fecha en que se dio origen la relación laboral hasta cuando finalizó, incluso aseguró fue generado el pago de salarios y prestaciones sociales desde el día 31 de enero hasta su despido.

Agrega que, procedió a validar si el accionante había radicado soportes de incapacidades médicas, documentos de existencia de calamidades o información a través de la cual hubiese justificado las inasistencias a su lugar de trabajo desde el 31 de enero de 2020, fecha siguiente a la última incapacidad que reposaba en la compañía, por lo que asevero no encontrarse información o soporte alguno, por lo que acudió a citar al accionante para conocer los motivos respectivos empero no obtuvo respuesta alguna, de manera que finalizó la relación laboral.

Por último, manifiesta que no es procedente la acción de tutela por falta de inmediatez ya que han transcurrido 2 meses y 18 días después de su despido, planteó también el no agotamiento de subsidiariedad, además de no acreditarse la ocurrencia de un perjuicio irremediable, falta de carga de la prueba y la competencia privativa de la acción y oponiéndose a todas las pretensiones.

Por su parte, el **MINISTERIO DEL TRABAJO**, realizó un recuento normativo frente a las causas de terminación del contrato de trabajo, medidas para su protección y, la improcedencia de la acción de tutela para el pago de acreencias laborales. De manera similar, señalo la existencia de medio judicial ordinario en virtud del principio de subsidiariedad de la acción de tutela, sin perjuicio de la decisión constitucional, al paso solicitó la improcedencia de la acción con relación al Ministerio y, en consecuencia, exonerarlo de responsabilidad alguna que se le endilga por falta de legitimación en la causa.

ARL AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A., a su turno indicó que el accionante estuvo afiliado por última vez a dicha entidad a través del empleador T&S Temservice S.A.S., desde el 26 de agosto de 2019 hasta el 30 de mayo de 2020, la cual se extendió en amparar en los términos de ley la cobertura de las prestaciones económicas y asistenciales derivada de los accidentes de trabajo reportados el 20 de abril de 2010 y el 05 de septiembre de 2019; al paso solicitó la improcedencia de la acción por no presentar una trasgresión a derecho fundamental alguno del accionante, como también, la falta de legitimación en la causa por pasiva y, solicitó negar el amparo constitucional.

A su turno, **SALUD TOTAL EPS-S S.A.**, expuso que es ajeno a los derechos presuntamente vulnerados al accionante ya que no es de su competencia dar tal cumplimiento, asimismo informó que este se encuentra desafiliado por traslado a otra EPS, que revisada las bases de datos del ADRES registra afiliado, activo en SANITAS EPS en calidad de beneficiario del régimen contributivo, luego expuso la falta de legitimación en la causa por pasiva.

La **EPS SANITAS S.A.S.**, afirmó que el accionante se encuentra afiliado ostentando la calidad de trabajador dependiente del empleador T&S Temservice S.A.S., con un ingreso base de cotización de \$880.000.00 m/cte. Ahora, en lo que respecta a su incapacidad este presenta diagnóstico M653 dedo en gatillo, en el periodo de 28 al 30 de enero de 2020, y no se tienen conocimiento de incapacidades posteriores al día 30 antes mencionado, por lo que aseguró la inexistencia de vulneración de los derechos fundamentales que son alegados, seguidamente, propuso falta de legitimación en la causa por pasiva e inexistencia de violación e derechos fundamentales.

En su orden, Las **JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ** y la **JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA**, manifestaron que una vez revisadas las bases de datos no encontraron registro de caso pendiente, calificación apelación, respecto de la accionante que fuese proveniente de una junta regional de calificación de invalidez juzgado autoridad administrativa para darse trámite de calificación ante dicha entidad, proponiendo su desvinculación.

Finalmente, la **ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD – ADRES.**, describió los derechos frente a la protección laboral y la normatividad acorde a los mismos y, propuso la falta de legitimación por pasiva, toda vez que no es responsable del agravio a que alude la parte accionante, solicitando su desvinculación.

II. CONSIDERACIONES

De la Acción de Tutela

El artículo 86 de la Constitución Política de 1991 estableció que toda persona tiene acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública, o contra particular frente al cual se encuentre en condiciones de subordinación. Esta acción sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

La acción de tutela en consecuencia es viable, cuando quiera que un derecho fundamental constitucional se encuentre bajo amenaza o vulneración, situación que deberá ser demostrada o probada, por quien reclama su protección.

Problema Jurídico

En el caso objeto de análisis, el problema jurídico consiste en determinar si el accionante se encuentra cobijado con el fuero de estabilidad laboral reforzada y, por ende, si se han vulnerado sus derechos fundamentales vida, salud, seguridad social, mínimo vital, trabajo y estabilidad laboral reforzada con ocasión a la terminación del contrato de trabajo efectuado por la empresa accionada, lo cual conlleve a declarar la ilegalidad de tal determinación y, por esta especial acción, se ordene su reintegro laboral.

Procedencia de la acción contra particulares.

Debe tenerse en cuenta que la procedencia de la acción de tutela en contra de particulares, es de naturaleza excepcional, tal y como lo ordena el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991; de tal suerte que para que se declare su prosperidad se deben reunir los siguientes requisitos; a saber:

*“1. Cuando el accionado preste un servicio público de educación para proteger los derechos consagrados en los artículos 13, 15, 16, 20, 23, 27, 29, 37 y 38 de la Carta Magna. 2. Cuando el accionado preste un servicio público de salud, para proteger los derechos a la vida, la intimidad, la igualdad y la autonomía. 3. Cuando el accionado preste un servicio público domiciliario. 4. **Cuando se demuestre la relación de subordinación e indefensión del accionante frente a la entidad privada accionada.** 5. Cuando la accionada viole el derecho consagrado en el artículo 17 de la C. P. 6. Cuando la entidad accionada sea la encargada de resolver una solicitud de habeas corpus. 7. Cuando se solicite rectificación de informaciones erróneas e inexactas. 8. Cuando el particular actúe en ejercicio de funciones públicas.”*

Dada la calidad de trabajador que tiene la accionante para con la entidad accionada, se considera que la primera citada se hallaba en situación de subordinación respecto de la segunda. Por tales razones, se estima procedente darle el trámite de ley conforme a la norma antes citada.

De la Estabilidad Laboral

El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada **“...es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda”¹**. Dicha garantía es predicable de cualquier modalidad contractual cuando el trabajador se encuentra en alguna situación de debilidad manifiesta² (subraya el Despacho).

¹ Sentencia T-188 de 2017

² “Ahora bien, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la protección laboral reforzada en comento no sólo se aplica a quienes tienen la calidad de inválidos o discapacitados. Por el contrario, en criterio de esta Corporación, la estabilidad laboral reforzada se hace extensiva a todos los trabajadores que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta como consecuencia de la grave afectación de su estado de salud (...)” **Aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser consideradas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por**

*“[L]a garantía de estabilidad es aplicable frente a cualquier modalidad de contrato y con independencia de si el origen de la enfermedad del trabajador es laboral o común. a) En la sentencia T-765 de 2015 se aclaró que este tipo de estabilidad también se predica de los contratos de trabajo a término fijo y por labor u obra contratada, siempre que se cumplan las exigencias que han sido estructuradas por esta Corporación en los siguientes términos“(…) el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no resulta suficiente para legitimar la determinación de un empleador de no renovar esa clase de contratos o darlos por terminado cuando: **(i)** subsiste la materia del trabajo, las causas que lo originaron o la necesidad del empleador; **(ii)** el trabajador ha cumplido efectivamente sus obligaciones contractuales; y **(iii)** se trate de una persona en una situación de debilidad. Por ello, el trabajador que goza de estabilidad laboral reforzada no puede ser desvinculado sin que exista una razón objetiva para terminar el vínculo laboral y medie la autorización de la oficina del trabajo, que respalde dicha decisión”³. (se destaca)*

También se ha dicho que la ausencia de autorización por parte del Ministerio del Trabajo provoca determinadas consecuencias *“(i) que el despido sea absolutamente ineficaz; (ii) que en el evento de haberse presentado éste, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado y, (iii) que sin perjuicio de lo dispuesto, el empleador desconocedor del deber de solidaridad que le asiste con la población laboral discapacitada, pagará la suma correspondiente a 180 días de salario, a título de indemnización, sin que ello signifique la validación del despido. Además, se deberán cancelar todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde la fecha del despido hasta el momento en el cual proceda el reintegro”⁴.*

Pues bien, en aras de resolver el problema jurídico planteado, se debe traer a colación los requisitos Jurisprudenciales que la Corte Constitucional ha trazado para la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada, los cuales son:

“(i) que el trabajador presente una limitación física, sensorial o psíquica. (ii) que el empleador tenga conocimiento de aquella situación. (iii) que el despido se produzca sin autorización del Ministerio del Trabajo.”⁵

Estabilidad Laboral Reforzada en Contratos por Obra y Labor Determinada. Reiteración Jurisprudencial.

En sentencia T-344 de 2016 la H. Corte Constitucional respecto al tema, manifestó que de conformidad con el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo estableció la culminación de la relación laboral por obra o labor contratada, sin embargo, estableció la Corte que: *(…) cuando se este ante un sujeto de especial*

la aplicación inmediata de la Constitución. La protección legal opera por el sólo hecho de encontrarse la persona dentro de la categoría protegida, consagrando las medidas de defensa previstas en la ley. Por su parte, el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado.” (Negrilla fuera del texto original).” Sentencia T-263 de 2009, Corte Constitucional.

3 Sentencia T 521 de 2016.

4 Sentencia T-092 de 2016.

5 Sentencia T-420 de 2015

protección constitucional, el empleador no puede alegar como causal de terminación del contrato, el término pactado o la culminación de la obra o labor por la cual fue vinculado, pues la facultad que tienen las partes y en especial los patronos de optar por una modalidad contractual que permita limitar el tiempo de los contratos, se ve delimitada por las normas constitucionales que tutelan el derecho a la estabilidad laboral reforzada, para aquellos grupos de especiales condiciones. (...) la estabilidad laboral reforzada se predica de todo contrato. En este sentido, la causal legal que se origina de los contratos a término fijo o de obra o labor contratada, como es el vencimiento del plazo pactado o la culminación de la obra, no es razón suficiente para terminar la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual, deberá el empleador previo a la terminación del contrato, solicitar la autorización al Ministerio de Trabajo, como lo estipula el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, so pena de pagar al empleado una indemnización equivalente a 180 días del salario”.

En estricto sentido, dicha Corporación en Sentencia T- 377 de 2017 puntualizó que: “(...) **la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral incluye a las personas que se encuentran bajo contratos laborales a término fijo o de obra o labor, dada la obligación de garantizar la permanencia en el empleo al trabajador que se encuentre en una circunstancia de debilidad manifiesta, como por ejemplo las personas con limitaciones físicas sensoriales y psíquicas.** La protección constitucional señala se justifica frente a la autonomía contractual que el ordenamiento jurídico colombiano otorga a los empleadores en la relación con sus trabajadores, en razón de que con el despido se puede discriminar a una persona en razón de una limitación física, sobre todo cuando la terminación de la relación laboral está motivada en su estado de salud y éste no resulta incompatible con las funciones que puedan serle asignadas” (subraya el despacho)

Aunque exista una causal objetiva para terminar el contrato de trabajo tal como el vencimiento del plazo pactado, el empleador deberá cumplir con las condiciones establecidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. “(...) Ahora, el vencimiento del plazo pactado es una causal objetiva que puede producir la terminación de los contratos de trabajo a término fijo, pero, si el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad por cuenta de una enfermedad o discapacidad, esta autonomía del empleador se encuentra limitada al cumplimiento del precepto del 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”

Subsidiaridad.

Debe precisarse que, para aquellos eventos en que existen otros medios de defensa judicial, la jurisprudencia ha consagrado una excepción para la procedencia de la acción de tutela, como mecanismo transitorio, y se presenta cuando se ejercita para evitar un perjuicio irremediable.

Ahora, bajo ese contexto el perjuicio irremediable no es cualquier situación, ni cualquier daño, tal y como lo ha señalado la jurisprudencia, en Sentencia de Tutela-956 de 2013, mediante la cual indica que no basta “*cualquier perjuicio, se requiere que éste sea grave, lo que equivale a la gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona*”.

Así, pues, “[l]a gravedad obliga a basarse en la importancia que el orden jurídico concede a determinados bienes bajo su protección, de manera que la

amenaza a uno de ellos es motivo de actuación oportuna y diligente por parte de las autoridades públicas. Luego no se trata de cualquier tipo de irreparabilidad, sino sólo de aquella que recae sobre un bien de gran significación para la persona, objetivamente. Y se anota la objetividad, por cuanto la gravedad debe ser determinada o determinable, so pena de caer en la indefinición jurídica, a todas luces inconveniente. La urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad. (Subraya fuera de texto)

Si hay postergabilidad de la acción, esta corre el riesgo de ser ineficaz por inoportuna. Se requiere una acción en el momento de la inminencia, no cuando ya haya desenlace con efectos antijurídicos. Se trata del sentido de precisión y exactitud de la medida, fundamento próximo de la eficacia de la actuación de las autoridades públicas en la conservación y restablecimiento de los derechos y garantías básicos para el equilibrio social”.

La acción de tutela para el pago de acreencias laborales.

La jurisprudencia de la H. Corte Constitucional ha señalado que en lo que respecta al reconocimiento de acreencias laborales por medio de la acción de tutela, por regla general “dicha pretensión no es susceptible de ampararse por esta vía, por cuanto en el ordenamiento jurídico la jurisdicción ordinaria laboral, o la jurisdicción de contenciosa administrativa tienen mecanismos idóneos y eficaces de defensa judicial según el caso. Sin embargo, de manera excepcional, se ha contemplado la procedencia del amparo para obtener el pago de dicho tipo de acreencias cuando se afecta el derecho fundamental al mínimo vital del accionante”⁶.

Bajo ese horizonte, es claro que, en principio, el reconocimiento de acreencias laborales mediante la acción de tutela resulta improcedente, pues para ello el promotor cuenta con otros mecanismos judiciales, los cuales resultan idóneos y eficaces. Por tanto, la procedencia de la acción queda supeditada a que se acredite la afectación del mínimo vital del actor.

Derecho que se ha entendido como: “aquella porción del ingreso que tiene por objeto cubrir las necesidades básicas como alimentación, salud, educación, recreación, servicio públicos domiciliarios, etc.” De ahí que su conceptualización no sólo comprenda un componente cuantitativo vinculado con la simple subsistencia, sino también un elemento cualitativo relacionado con el respeto a la dignidad humana como valor fundante del ordenamiento constitucional. En todo caso, siempre que se alega su vulneración, es necesario que el interesado enuncie los motivos que le sirven de fundamento para solicitar su protección, de manera que el juez pueda evaluar la situación concreta del accionante”⁷.

Caso Concreto

El accionante considera vulnerado sus derechos fundamentales a la vida, salud, seguridad social, mínimo vital, trabajo y estabilidad laboral reforzada, como consecuencia de la terminación de su contrato laboral suscrito con la empresa T&S TEMSERVICE S.A.S., por lo tanto, solicita a través de la presente acción se ordene a la accionada reintegrarlo al cargo que desempeñaba o reubicarlo a un cargo conforme sus condiciones físicas, sin solución de continuidad, junto con el pago retroactivo de todas las prestaciones salariales dejadas de percibir desde su

⁶ Sentencia T-043 de 2018.

⁷ Ibidem.

despido, al igual que, la correspondiente indemnización de conformidad con el artículo 26, inciso 2° de la Ley 361 de 1997.

Ahora bien, como se ha mencionado en la jurisprudencia en cita, la tutela excepcionalmente procede como mecanismo para lograr el reintegro laboral, teniendo en cuenta el concepto de estabilidad laboral reforzada, tal como lo pretende el actor a través de la acción constitucional, para lo cual se requiere que se trate de un sujeto de especial protección constitucional debido a su vulnerabilidad por su condición o una grave afectación al estado de salud. En tal virtud, es labor del juez constitucional determinar si se encuentra probada o no su posición de sujeto de especial protección.

Conforme a lo anterior y descendiendo al caso en concreto, del acervo probatorio allegado a la actuación, se observa que el accionante, en efecto, se vinculó laboralmente con la empresa T&S TEMSERVICE S.A.S., a través de contrato de trabajo de obra o labor determinada, desde el 26 de agosto de 2019, el cual se dio por terminado el pasado 30 de mayo de la presente anualidad.

Ahora, en lo que respecta a una situación especial de vulnerabilidad, no se acredita que a la fecha o al momento de la desvinculación laboral por parte de su empleador, el accionante haga parte de la población o sea sujeto que merece una especial protección por parte del Estado; puesto que, si bien manifiesta que padeció una enfermedad con ocasión a un accidente laboral, el mismo, de conformidad con los informes emitidos por su EPS Sanitas (actual), Salud Total y su ARL AXA Colpatria, aseveraron que el diagnóstico presentado por su EPS actual Sanitas de “M653 dedo en gatillo” le generó incapacidades médicas del 28 al 30 de enero del presente año sin registro de prórroga alguna y, por parte, se realizó el cubrimiento otorgado por la ARL frente a las prestaciones económicas y asistenciales derivadas del accidente de trabajo suscitado el 5 de septiembre de 2019, contando con una recuperación de sus capacidades laborales, esto es, un cierre del proceso de rehabilitación por el accidente de trabajo presentado por el trabajador, carta arribada al plenario y calendada el 1° de junio del presente año, de manera que la dolencia que le aquejaba pudo ser superada exitosamente pues se itera, no cuenta con incapacidades registradas desde el 30 de enero del año que avanza, y por otro lado, no hay certeza alguna u probanza que permita vislumbrar que tanto el accionante como su núcleo familiar dependan únicamente de este.

Conforme a lo anterior, en lo que atañe al estado de salud de la accionante, no obra en el expediente información sobre una condición médica especial más que los diagnósticos mencionados por este, o que se acreditará que para el momento del despido contara con alguna limitación física, sensorial o psíquica que permita inferir una situación de discapacidad que le imposibilite conseguir otro trabajo y, que pueda tenerse como la causa eficiente de la terminación de su contrato laboral, nótese que para la fecha en que se comunicó la terminación del vínculo laboral -26 de junio de 2020- el actor no contaba con reporte de incapacidad médica por parte de su E.P.S., que requiera un tratamiento específico o que reduzca sus capacidades laborales, como tampoco por parte de su ARL fuese reportado un accidente laboral que sea objeto de alguna prestación en salud o de índole económica.

Por lo tanto, al no acreditarse que a la fecha o al momento de la terminación del contrato laboral el accionante se encontraba en tratamiento médico alguno o en curso alguna incapacidad médica que le impidiera desarrollar labores u oficios de manera normal y del cual tuviera conocimiento su empleador, por lo que no es posible concluir que su desvinculación laboral se debió a ello, mucho menos que se hiciera necesaria la autorización por parte del Ministerio Del Trabajo y, es que no se

puede desconocer que la decisión obedeció a una situación de ausentismo que según lo informado por la accionada, previo a tal determinación se examinó la existencia de incapacidades médicas, documentos de existencia de calamidades o información a través de la cual hubiese justificado las inasistencias a su lugar de trabajo desde el 31 de enero de 2020, fecha siguiente a la última incapacidad que reposaba en la compañía y al no encontrar información o soporte alguno, citó al accionante en aras de que manifestará los motivos respectivos empero no obtuvo respuesta alguna, de manera que finalizó la relación laboral.

Y, es que nótese que tampoco se acreditó la existencia de un perjuicio irremediable que hiciera procedente la acción de tutela como mecanismo transitorio, sobre la temática la H. Corte Constitucional ha dicho que: *“...éste consiste en el riesgo inminente que se produce de manera cierta y evidente sobre un derecho fundamental, que de ocurrir, no otorga forma alguna de reparar el daño”, el cual exige como presupuestos que “el perjuicio es aquel (i) que se produce de manera cierta y evidente sobre un derecho fundamental; (ii) que el daño es inminente; (iii) que de ocurrir no existiría forma de reparar el daño producido; (iv) que resulta urgente la medida de protección para que el sujeto supere la condición de amenaza en la que se encuentra; y (v) que la gravedad de los hechos es de tal magnitud que hace evidente la impostergabilidad de la tutela como mecanismo necesario para la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales”*⁸

Débase precisar respecto de las garantías a la estabilidad laboral previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, que las mismas no están destinadas a trabajadores con cualquier tipo de enfermedad, sino a aquellos que padecen de una moderada, severa o profunda, de lo cual debe conocer su empleador y, con fundamento en dicha patología haber dado por terminado la relación laboral y sin la previa autorización de las autoridades administrativas de trabajo, lo que en este asunto no aconteció como quedó antes definido.

Así las cosas, no se abre paso en esta ocasión el amparo pretendido, debido a que, en principio, se encuentra demostrado que la relación laboral se terminó por razones externas, más no ocasionada por el estado de salud del petente, o una condición que amerite una protección especial.

Corolario de lo anterior, en el caso bajo análisis al no observarse violación a los derechos invocados, no tiene otro camino el Despacho que negar la acción de tutela, al paso que no se observa la causación de un perjuicio irremediable que permita acceder a la acción como mecanismo transitorio, amén que el accionante cuenta con otros mecanismos judiciales para la protección de sus derechos, por lo que no sobra precisar que la decisión de este Despacho, no es obstáculo para que la actora acuda a la justicia ordinaria en lo laboral a fin de exponer sus pretensiones de orden económico como las planteadas en esta oportunidad.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO 39 DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MULTIPLE DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

⁸ Sentencia T-136 de 2010.

ACCIÓN DE TUTELA No. 11001-41-89-039-2020-00421-00

PRIMERO: NEGAR el amparo constitucional solicitado por el señor **DIEGO FERNANDO VIVAS CASTRO**, por las razones expuestas en la parte considerativa de esta providencia.

SEGUNDO: En los términos del artículo 30 del Decreto 2591 de 1991 notifíquese esta providencia en forma telegráfica o por cualquier medio expedito a las partes.

TERCERO: La presente decisión podrá ser impugnada, dentro de los tres días siguientes a su notificación en los términos del artículo 31 del decreto 2591 de 1991. Si esta providencia no fue impugnada en tiempo oportuno, envíese la actuación a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE,

Firmado Por:

**CRISTHIAN CAMILO MONTOYA CARDENAS
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 39 COMPETENCIA MÚLTIPLE BOGOTÁ**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

6bb88e9ed574dff877b8cd80c6f41268c135b805fcb2c6a72144c549814f14a2

Documento generado en 22/08/2020 07:28:00 a.m.