

REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO CATORCE PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONTROL DE GARANTIAS DE BUCARAMANGA

Bucaramanga, nueve (09) de marzo de dos mil veintiuno (2021)

Decide el despacho, en primera instancia, la acción de tutela radicada bajo el No. 680014088014-2021-0020-00, instaurada por el señor JEISON STEVEN GARCÍA RODRÍGUEZ en contra de la empresa RED ESPECIALIZADA EN TRANSPORTE REDETRANS S.A. -REDETRANS S.A.-, EN LIQUIDACIÓN, vinculándose de oficio al MINISTERIO DE TRABAJO- DIRECCION TERRITORIAL SANTANDER, CLÍNICA LA RIVIERA, EPS FAMISANAR, ARL SEGUROS DE VIDA COLPATRIA S.A. Y AL FONDO DE PENSIONES COLFONDOS.

ANTECEDENTES

Como fundamentos de hecho, el peticionario señala los siguientes:

- 1.- El día 01 de junio de 2020 suscribió un contrato laboral a término definido con la empresa RED ESPECIALIZADA EN TRANSPORTE REDETRANS S.A., en adelante REDETRANS S.A., con fecha de terminación 23 de diciembre de 2020, desempeñando el cargo de auxiliar de bodega con un salario de \$980.657.
- 2.- Su horario era de 12 horas, esto es, de 7:00 a.m. a 12:00 m, y de 1:00 p.m. a 8:00 p.m., de las cuales 8 horas eran las reglamentarias y las otras 4 extras.
- 3.- El 06 de septiembre de 2020, sufrió un accidente laboral en la empresa REDETRANS S.A., tras haber levantado unos rollos de material, lo cual motivó que al día siguiente asistiera a una cita prioritaria en la Clínica la Riviera, en donde fue diagnosticado con *dolor lumbar agudo en contexto de enfermedad degenerativa discal lumbar*, siendo remitido a la EPS FAMISANAR, en donde le hicieron recomendaciones de trabajo transitorias para protegerse durante el tratamiento.
- 4.- Desde la fecha de ocurrido el accidente de trabajo ha estado incapacitado en múltiples ocasiones, ya que el dolor lumbar le ha impedido realizar sus actividades laborales como personales.
- 5.- El 04 de diciembre de la anualidad anterior, le informaron vía whatsapp que la empresa entró en proceso de reorganización desde el día 13 de noviembre de 2020, esto es, 21 días después, siendo que se encontraba con incapacidad de 36 días, con fecha de inicio 20 de noviembre y fecha de finalización 25 de diciembre

de ese mismo año, por lo que no tuvo la oportunidad de participar o hacerse parte en el proceso de liquidación, agregando que nunca autorizó la recepción de notificaciones por medio de whatsapp.

6.- Señaló que su situación económica se vio muy afectada, ya que es la cabeza de su hogar, no cuenta con un empleo y se encuentra enfermo con ocasión al accidente laboral, precisando que es padre de cuatro menores de edad y teme que pasen necesidades (sus familiares tuvieron que ayudarlo con los útiles escolares) y en cuanto al arriendo de su vivienda, a pesar de que ha abonado, la propietaria se le solicitó la entrega del inmueble.

7.- Finalmente, indicó que como consecuencia del accidente de trabajo no le ha sido posible ubicarse laboralmente, pues aun padece las secuelas del mismo, considerando que la empresa accionada debe reubicarlo, ya que pese a estar en reorganización siguen en funcionamiento.

SUJETOS DE ESTA ACCION

Accionante: JEISON STEVEN GARCÍA RODRÍGUEZ identificado con la cedula de ciudadanía número 19.680.461, con dirección para notificaciones judiciales en el correo electrónico doris2162865@correo.uis.edu.co.

Entidad Accionada: RED ESPECIALIZADA EN TRANSPORTE REDETRANS S.A. – REDETRANS S.A.- EN LIQUIDACIÓN.

Entidades Vinculadas: MINISTERIO DE TRABAJO- DIRECCIÓN TERRITORIAL SANTANDER, ARL SEGUROS DE VIDA COLPATRIAA, CLINICA LA RIVIERA, EPS FAMISANAR, y EL FONDO DE PENSIONES COLFONDOS.

FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN

El accionante solicita el amparo de los derechos fundamentales a la dignidad humana, debido proceso, mínimo vital, salud, seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada, los cuales, a su juicio, están siendo desconocidos por parte de la empresa RED ESPECIALIZADA EN TRANSPORTE REDETRANS S.A. – REDETRANS S.A.-, EN LIQUIDACIÓN, tras haberle dado por terminado el contrato laboral sin tener en cuenta su estado de salud.

Expresamente solicita que por este Despacho Judicial se ordene el reintegro a su cargo y funciones en la empresa REDETRANS S.A. EN LIQUIDACIÓN, así mismo, se ordene el pago de todos los salarios, prestaciones sociales, aportes al sistema general de seguridad social, dejados de percibir desde el momento de su desvinculación hasta el momento en que se haga efectivo su reintegro, y finalmente que se ordene el pago de la indemnización de 180 días de salario, por haber sido despedido sin justa causa.

RESPUESTA DE LAS ENTIDADES ACCIONADA Y VINCULADAS

RED ESPECIALIZADA EN TRANSPORTE REDETRANS S.A. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL

YINETH CAROLINA CAMARGO RENGIFO, Representante legal de la REDETRANS S.A. EN LIQUIDACIÓN, contestó que el 01 de junio de 2020 esa empresa suscribió un contrato laboral a término fijo con el señor JEISON STEVEN GARCÍA RAMÍREZ, a efectos de que este ocupara el cargo de auxiliar de operaciones hasta el 23 de diciembre de 2020.

Aclaró, que de acuerdo a la prueba documental aportada por el accionante se evidencia que el 06 de septiembre de 2020 este no informó el accidente de trabajo y que solo hasta el día siguiente informó a la analista de gestión humana de la regional, efectuándose el reporte ante la ARL.

Manifestó que las incapacidades de origen común presentadas por JEISON STEVEN fueron reconocidas y pagadas por la empresa, igualmente fue reubicado en otras labores cuando así se requirió en aras de brindarle todas las garantías laborales, de acuerdo a lo reportado por la ARL el 05 de octubre de 2020, fecha en la que dio a conocer las recomendaciones de trabajo, sin que hayan sido prorrogadas, las cuales finalizaron el 24 de octubre de 2020.

Aseguró que el contrato no fue dado por terminado de manera caprichosa, sino atendiendo al cumplimiento de la Ley 1116 de 2006 y ante el cese del objeto social de la empresa como consecuencia de la orden de liquidación judicial.

Aclaró que desde el 30 de agosto de 2018 la empresa se encontraba en REORGANIZACIÓN EMPRESARIAL, y en esa condición fue que se contrató al accionante, sin embargo, desde el 13 de noviembre de 2020 la empresa se encuentra en LIQUIDACIÓN JUDICIAL por orden de la Superintendencia de Sociedades.

Por lo anterior, aclaró que JEISON STEVEN GARCÍA RODRÍGUEZ laboró para la accionada desde el 01 de junio hasta el 14 de noviembre de 2020, desempeñándose efectivamente como auxiliar operativo, estuvo afiliado a la EPS FAMISANAR y a la ARL AXA COLPATRIA, siendo que durante la relación laboral padeció una afección de salud la cual conllevó a restricciones en sus actividades laborales, las cuales fueron tenidas en cuenta por la empresa hasta su vigencia, esto es el 24 de octubre de 2020, reubicándolo en labores que no implicaran esfuerzos ni cargas superiores a 20 kilos como lo señaló la ARL.

Por todo lo anterior, solicitó que se rechace el amparo solicitado por el accionante, máxime cuando para los días 13 y 14 de noviembre de 2020 JEISON STEVE no presentaba incapacidad, discapacidad, ni restricción alguna que impidieran la terminación del contrato.

AXA COLPATRIA:

SENTENCIA DE TUTELA

Radicado 2021-0020-00

Accionante: JEISON STEVEN GARCÍA RODRÍGUEZ

Accionado: REDETRANS S.A. EN LIQUIDACIÓN

A través de MIGUEL ALFONSO BELTRAN RUIZ, Director Jurídico de AXA COLPATRÍA, manifestó que no resulta procedente para esa ARL realizar pronunciamiento alguno frente a las pretensiones del accionante, por cuanto lo que solicita es su reintegro, y el único llamado a responder en ese caso es el empleador.

De otra parte, informó que el señor JEISON STEVE GARCÍA RODRÍGUEZ fue afiliado a esa ARL a través de la empresa RED ESPECIALIZADA DE TRANSPORTE REDETRANS, el día 01 de junio de 2020 finalizando dicha vinculación el 13 de noviembre de ese mismo año, por lo que a la fecha su afiliación no se encuentra vigente.

Adujo que registran en nombre del accionante dos eventos de fecha 06 de junio y 06 de septiembre, ambas del año 2020, razón por la cual esa aseguradora garantizó las prestaciones asistenciales y económicas a que tenía derecho JEISON STEVE, sin que a la fecha se encuentren pretensiones pendientes de reconocimiento.

Concluyó que esa entidad no ha vulnerado derecho fundamental alguno del accionante, y por ende solicita la desvinculación de la ARL AXA COLPATRIA, por falta de legitimación en la causa por pasiva.

COLFONDOS S.A.:

MARIBEL ROBAYO TELLEZ, apoderada judicial de COLFONDOS S.A., se opuso a las pretensiones del accionante toda vez que se trata de un conflicto entre el empleador y el accionante.

Informó que JEISON STEVE GARCÍA RODRÍGUEZ a la fecha se encuentra afiliado a esa administradora de pensiones, con fecha de solicitud 12 de abril de 2006, fecha de proceso 24 de abril de 2006 y fecha de inicio de efectividad 13 de abril de 2006, siendo que, a la fecha, ni el afiliado ni la empresa accionada han presentado petición o solicitud adicional, por lo que no se encuentra ningún trámite pendiente de resolverles y en tal sentido solicita se declare la improcedencia de la acción de tutela invocada por el accionante.

FAMISANAR EPS:

WILSON PEÑA GONZALEZ, actuando en calidad de Gerente Regional Santander de la EPS FAMISANAR, informó que JEISON STEVE se encuentra afiliado a esa EPS desde el año 2016, tiempo en el que le han garantizado todos los servicios médicos por él requeridos.

Indicó que por parte de esa EPS no habrá pronunciamiento alguno frente a los hechos que generaron la presente acción, dado a que obedecen a conflictos de índole laboral - entre el accionante y el empleador-, solicitando su desvinculación por falta de legitimación en la causa por pasiva.

MINISTERIO DE TRABAJO TERRITORIAL SANTANDER:

CARLOS ALFREDO ACEVEDO BLANCO, actuando como Asesor de la Dirección Territorial Santander del Ministerio de Trabajo, manifestó que no le constan ninguno de los hechos planteados por el accionante en su escrito tutelar, sin embargo, adujo que esa entidad podría realizar las actuaciones administrativas correspondientes en aras de dar cumplimiento a las disposiciones laborales a que haya lugar por parte del accionado.

No obstante, frente a las peticiones formuladas por el accionante, en el sentido de que se le tutelen los derechos fundamentales, y demás, a que haya lugar, a los funcionarios del Ministerio de Trabajo no les está permitido declarar derechos individuales ni definir controversias, comoquiera que es una competencia atribuida a los Jueces de la Republica.

Informó que en el presente caso podría adelantarse una audiencia de conciliación, o una investigación administrativa, evento último en el que podría darse aplicación a una sanción por violación a disposiciones legales, acorde a lo previsto en los artículos 47 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo; sin que ello implique la invasión del campo de competencias de la jurisdicción correspondiente.

Indicó que al no existir vulneración por parte de esa entidad de los derechos fundamentales de JEISON STEVE, solicita su desvinculación dentro de la presente acción de tutela.

CONSIDERACIONES

LEGITIMACION

La ejerce el señor JEISON STEVE GARCÍA RODRÍGUEZ, a fin de buscar la protección de sus derechos fundamentales la dignidad humana, debido proceso, mínimo vital, salud, seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada, por lo cual como persona capaz, está facultado para acudir ante el Juez Constitucional, en virtud del artículo 86 de la Constitución Política.

COMPETENCIA

Este juzgado es competente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 86 de la Constitución Política y en los artículos 37 del Decreto Ley 2591 de 1991, 1 del Decreto 1382 del 2000, 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015, Único Reglamentario del Sector Justicia y del Derecho, así como en el Auto 050 de 2015 de la Corte Constitucional y en el artículo 1º del decreto 1983 de 2017, según el cual, “ Para los efectos previstos en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, conocerán de la acción de tutela, a prevención, los jueces con jurisdicción donde ocurriere la violación o la amenaza que motivare la presentación de la solicitud o donde se produjeran sus efectos, conforme a las siguientes reglas:

“1. Las acciones de tutela que se interpongan contra cualquier autoridad, organismo o entidad pública del orden departamental, distrital o municipal y contra

particulares serán repartidas, para su conocimiento en primera instancia, a los Jueces Municipales.”

Así mismo se establece que tanto la accionante como la accionada tienen su domicilio en la ciudad de Bucaramanga, ámbito territorial en el que ejerce sus funciones éste despacho judicial.

PROBLEMA JURÍDICO

¿En el presente caso se cumplen los requisitos dados por la Corte Constitucional para proteger el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y los derechos de las personas que se encuentran en debilidad manifiesta?

PRECEDENTE JURISPRUDENCIAL

En la Sentencia T-457/13, con ponencia de la Dr. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB, la Corte Constitucional, se pronunció al respecto, en la siguiente forma:

EL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE LAS PERSONAS QUE SE ENCUENTRAN EN ALGUNAS CIRCUNSTANCIAS DE DEBILIDAD MANIFIESTA EN RAZÓN A SU ESTADO DE SALUD. REITERACIÓN DE JURISPRUDENCIA.

El reconocimiento constitucional de la estabilidad laboral reforzada es uno de los elementos más importantes del Estado Social de Derecho, que ampara a aquellas personas en circunstancias de debilidad manifiesta.

En este sentido, la Carta Política, en su artículo 53, consagra el principio a la estabilidad laboral, el cual tiene como objetivo principal asegurar al empleado gozar de una certeza mínima en cuanto a que el vínculo laboral contraído no se finalizará de manera arbitraria por el empleador. Persigue garantizar entonces la permanencia de éste en su empleo, y limita directamente al empleador en su facultad discrecional para dar por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo, cuando dicha decisión está determinada por la situación de vulnerabilidad del trabajador.

Se considera entonces que la estabilidad laboral lleva consigo una doble connotación, como principio y derecho al mismo tiempo. Es decir, admite que el trabajo esté dotado de una vocación de permanencia o continuidad mientras no varíe el objeto de la relación, acaezca una circunstancia que haga nugatorias las obligaciones reconocidas a los sujetos de la relación laboral o se configure una justa causa de despido.

En este orden de ideas, la estabilidad laboral, ha sido concebida por la Corte Constitucional como un principio que rige de manera general las relaciones laborales en favor de un trabajador que en razón de su condición especial lo hace merecedor de un trato preferente, por medio de la cual se garantiza la permanencia en el empleo de la persona que padece una limitación física, sensorial o psicológica.

Al respecto, la Sentencia C-744 de 2012, declaró inexecutable el artículo 137 del Decreto 19 de 2012 “Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública”, el cual derogó el artículo de la Ley 361 de 1997 “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones” y adicionó un inciso el cual reitera que la discapacidad de una persona no es motivo para obstaculizar su vinculación laboral, o terminar su contrato de trabajo unilateralmente por ese motivo, salvo que medie autorización del Ministerio del Trabajo, no se requerirá dicho procedimiento, cuando el trabajador incurra en alguna de las justas causas establecidas en la ley para dar por terminado el contrato de trabajo, inciso que deviene inconstitucional, por exceso en la aplicación de las facultades extraordinarias por el ejecutivo. La Corte indicó:

“La protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados”
(...)

“Con esa estabilidad laboral reforzada se garantiza la permanencia en el empleo del discapacitado luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral. Para tal fin deberán adelantarse los programas de rehabilitación y capacitación necesarios que le permitan alcanzar una igualdad promocional en aras del goce efectivo de sus derechos. La legislación nacional no puede apartarse de estos propósitos en favor de los discapacitados cuando quiera que el despido o la terminación del contrato de trabajo tenga por fundamento la disminución física, mental o psicológica”

El amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada cubre a la persona que sufre una disminución física, mental, psicológica o sensorial, la cual le imposibilita el desempeño habitual y normal de sus labores. La Corte en Sentencia T-271 de 2012 fijó los criterios que deben cumplirse para que opere la protección laboral reforzada, se traducen en:

“(i) una 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 determinada función, acorde con la edad, sexo o factores sociales o culturales”.

El empleado que padece una de las limitaciones señaladas por la jurisprudencia constitucional, tiene el derecho a una estabilidad laboral reforzada, análogo a como se configura para el caso de las mujeres embarazadas o lactantes, los menores de edad y los trabajadores aforados.

Paralelamente, se colige que la estabilidad laboral reforzada se hace extensiva a todos los trabajadores que se encuentren en una circunstancia de indefensión como consecuencia de la afectación de su estado de salud. Por tanto, no sólo se aplica a las personas en situación de discapacidad, a las mujeres embarazadas, a los menores de edad o a los trabajadores aforados.

Así las cosas, en la sentencia T-198 de 2006, la Corte al estudiar el caso de una persona que había sido despedida sin justa causa de la empresa en la que laboraba, pese a encontrarse en situación de indefensión por el deterioro grave de su salud y sin haber sido calificado su grado de invalidez, precisó:

(...) “La jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones (...).

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 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. En materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados o de invalidez (...).” (Negrilla fuera del texto)

En concordancia con lo anterior, la Corte en la sentencia T-850 de 2011, al revisar el asunto de una persona a quien su empleador dio por terminado su contrato de trabajo sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, encontrándose en curso de una incapacidad, en ocasión a una enfermedad desarrollada en el ejercicio de sus labores, de la cual la Junta Nacional de Calificación de Invalidez determinó como de origen común, sostuvo que:

-
“De conformidad con lo expuesto, se concluye que la ley impone al empleador la obligación de mantener el vínculo laboral con el trabajador mientras que perdure la incapacidad, debiendo reincorporar a los trabajadores que han recuperado su salud y conforme con lo que el concepto médico establezca, debe cumplir con su deber de reubicar al trabajador en un puesto acorde con su condición de salud, hasta que se emita un concepto favorable de rehabilitación o hasta que consolide

el derecho pensional. En todo caso, corresponde al empleador adelantar en coordinación con las entidades del Sistema de Seguridad Social Integral las gestiones que correspondan con el fin de garantizar al trabajador incapacitado la prestación ininterrumpida de los tratamientos médicos que requiera para lograr su recuperación y rehabilitación y los medios de subsistencia, bien sea a través del salario, o de la pensión de invalidez, si a ella tiene derecho. En caso de despido, el empleador debe cumplir con el procedimiento establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, toda vez que se trata de personas en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de una limitación y por tanto sujetos de especial protección constitucional”.

Siguiendo esta línea jurisprudencial, el Alto Tribunal en sentencia T-548 de 2012, estudió el caso de una persona que se encontraba en período de incapacidad laboral, en ocasión de un accidente de trabajo, fue despedido sin justa causa, sin la autorización previa del Ministerio de la Protección Social, sostuvo que para los trabajadores que tengan una afectación en la salud, están en situación de indefensión y debilidad manifiesta, se materializa el derecho a la estabilidad laboral reforzada. En palabras del Alto Tribunal:

“La legislación laboral colombiana ha protegido la estabilidad laboral de la persona que se encuentra en ese periodo de incapacidad por merma temporal en su estado de salud, hasta tanto se defina su situación jurídica para que no quede por fuera del Sistema Integral de Seguridad Social, proscribiendo el despido de un trabajador con incapacidad laboral menor a 180 días y consagrando la reubicación laboral cuando es posible”.

(...) “el juez de tutela deduce que la finalización del contrato laboral de un trabajador con discapacidad, se produjo sin la previa aquiescencia de la autoridad administrativa, podrá presumir que esa decisión obedeció a la limitación física o mental, infiriendo de esa manera que se configura una afectación grave del derecho a la dignidad humana. Por tal razón, al constatarse la presencia de tales condiciones, se deberá declarar la ineficacia del despido, ordenando el reintegro del trabajador, sin solución de continuidad, al mismo empleo u otro de igual o superior nivel, que esté acorde con su situación.

Con respecto a esto, la Corte Constitucional ha considerado que la estabilidad laboral reforzada “conlleva la reubicación en un puesto en el que el discapacitado pueda potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente, no obstante la discapacidad que le sobrevino, de forma que se concilien los intereses del empleador de maximizar la productividad de sus funcionarios y los del trabajador en el sentido de conservar un trabajo en condiciones dignas”

Con relación a la Jurisprudencia Constitucional mencionada, en virtud de la aplicación de la protección laboral reforzada, el empleador tiene el deber legal de reubicar al trabajador discapacitado en un cargo conforme a su estado de salud, el cual pueda desempeñar en óptimas condiciones.

Asimismo, es importante resaltar que cuando el despido del trabajador obedece a su estado de discapacidad, y sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, se

configura en ineficaz. La consecuencia jurídica del despido ineficaz es el reintegro del empleado al mismo cargo u otro de igual o superior nivel, que esté acorde con su situación de salud.

En conclusión, el derecho a la estabilidad laboral reforzada genera unas consecuencias jurídicas las cuales se traducen en: (i) la garantía de ingreso y permanencia en el empleo, (ii) a ser reubicado en el cargo que venía desempeñando, o en uno acorde a su estado de salud, (iii) y en caso de despido a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar, (iv) o en su defecto el reintegro laboral por la ineficacia del despido a un cargo igual o mejor al que desempeñaba al momento de la terminación del contrato.....”

CASO CONCRETO

De conformidad con los anteriores planteamientos se procederá a estudiar si los elementos fácticos del caso permiten configurar el cumplimiento de los requisitos para la prosperidad de la acción de tutela, según la jurisprudencia de la Corte Constitucional antes reseñada.

Como ello permitirá la aplicación de las normas protectoras de las personas en condiciones de debilidad manifiesta, específicamente las laborales en tratándose de una vinculación laboral, para la procedencia o no de la acción, se debe determinar si el accionante ostenta esta condición, basándose para ello en los presupuestos de la jurisprudencia constitucional antes señalados, así como en las pruebas recaudadas dentro de la actuación.

Pues bien, del estudio del encuadernamiento se pudo establecer que el señor JEISON STEVEN GARCÍA RODRÍGUEZ se encontraba vinculado a la empresa RED ESPECIALIZADA EN TRANSPORTE REDETRANS S.A. EN LIQUIDACIÓN JUDICIAL, mediante un contrato a término fijo inferior a un año, con fecha de inicio 01 de junio de 2020 y finalización 23 de diciembre de 2020. Sin embargo, ante la liquidación judicial que ordenara la Superintendencia de Sociedades, el contrato finalizó el día 13 de noviembre de ese mismo año.

Expone el actor que el día 06 de septiembre de 2020 sufrió un accidente de trabajo, por el cual acudió a una cita prioritaria al día siguiente, por lo que la ARL COLPATRIA expidió una serie de recomendaciones laborales, en aras de estabilizar su estado de salud, además indicó que el día 20 de noviembre se encontraba incapacitado hasta el 25 de diciembre, por lo que se encontraba en estado de debilidad manifiesta el día en el que dieron por terminado su contrato de trabajo, lo que en su consideración demuestra claramente una violación al derecho fundamental a la dignidad humana, debido proceso, mínimo vital, salud, seguridad social y la estabilidad laboral reforzada.

La entidad accionada sostuvo que la empresa dio por terminado el contrato laboral atendiendo a la orden de liquidación emitida por la Superintendencia de Sociedades, explicó que no se encuentran en reorganización sino en liquidación, y

aunado a ello, para el día en que le fue informado al accionante esta situación y por ende la terminación de la relación contractual, ya no estaban vigentes las restricciones emitidas por la ARL, ya que las mismas tenían nota de vigencia hasta el 24 de octubre de 2020, alegando que no se trata de un despido por sus condiciones de salud, sino como consecuencia de la liquidación que afecta la empresa accionada, por lo que considera que no se han violentado los derechos fundamentales reclamados por JEISON STEVEN.

De otro lado, la entidad vinculada AXA COLPATRIA ARL, informó que JEISON STEVEN GARCÍA RODRÍGUEZ se encontraba afiliado a esa aseguradora desde el 01 de junio de 2020 hasta el 13 de noviembre de 2020 y que efectivamente tuvo dos eventos registrados a su nombre el 06 de junio y el 06 de septiembre de 2020.

Así las cosas, se tiene que entre el señor JEISON STEVEN GARCÍA RODRÍGUEZ y la empresa REDETRANS S.A. EN LIQUIDACIÓN se celebró un contrato de trabajo a término fijo inferior a un año a partir del 01 de junio de 2020 hasta el 23 de diciembre de 2020, posteriormente en el mes de septiembre sufrió un fuerte dolor lumbar como consecuencia de la realización de sus actividades laborales, lo cual conllevó a la emisión de incapacidades y restricciones laborales, sin embargo, el día 13 de noviembre de esa misma anualidad, la Superintendencia de Sociedades resolvió ordenar la liquidación judicial de la empresa, por lo que su funcionamiento debía cesar y por esta razón fue notificado el accionante sobre su despido.

Por otra parte, si bien es cierto que el actor menciona una afectación de su estado de salud, con ocasión del accidente de trabajo ocurrido el día 06 de septiembre de 2020, no expuso ni fue argumentado por el señor JEISON STEVEN GARCÍA RODRÍGUEZ que para el día 13 de noviembre de 2020 mediara alguna incapacidad laboral o en su defecto recomendaciones laborales, por lo que no se puede predicar dolo alguno en el despido efectuado al accionante, por parte de la empresa REDETRANS S.A., pues para esa fecha no se encontraba incapacitado, se evidencia una incapacidad de fecha de inicio 20 de noviembre de 2020 y finalización 25 de noviembre de 2020 (folio 20), mientras que las restricciones laborales tuvieron vigencia hasta el 24 de octubre de 2020 (folio 13), es decir, no se encontraba en ninguna situación de vulnerabilidad en el momento del despido.

En este orden de ideas, bajo la óptica de esta Juzgadora el actuar del empleador se encuentra dentro de los parámetros legales que regulan la terminación unilateral del contrato sin justa causa (artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo) y por lo tanto, al no existir incapacidad médica o recomendaciones laborales para el momento del despido, no requería de autorización por parte del Ministerio de Trabajo, como lo reclama el actor.

De igual manera, ha dicho la corte que la *“protección especial de quienes por su condición física están en circunstancias de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados”*, la cual para el momento del despido era del 0%, según se aprecia en los documentos anexos al escrito de demanda.

SENTENCIA DE TUTELA

Radicado 2021-0020-00

Accionante: JEISON STEVEN GARCÍA RODRÍGUEZ

Accionado: REDETRANS S.A. EN LIQUIDACIÓN

Ahora bien, en lo atinente a que con fundamento en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y la sentencia que estudio su constitucionalidad (C 531 de 10 de mayo de 2000), ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, en éste caso, no existía referencia alguna para la empresa RED ESPECIALIZADA EN TRANSPORTE REDETRANS S.A. EN LIQUIDACIÓN, el deber de generar tal autorización, pues según quedó sentado líneas atrás para el momento de terminación del contrato de trabajo el trabajador no contaba con incapacidad o recomendación laboral que hubiese sido puesta de presente a su empleador.

Se concluye entonces que en este caso no se puede enrostrar a la empresa RED ESPECIALIZADA EN TRANSPORTE REDETRANS S.A. EN LIQUIDACIÓN la vulneración de los derechos fundamentales invocados por el señor JEISON STEVE GARCÍA RODRÍGUEZ, por lo que no procede acceder a las pretensiones de la tutela.

Del mismo modo, se desvinculará MINISTERIO DE TRABAJO- DIRECCION TERRITORIAL SANTANDER, CLÍNICA LA RIVIERA, EPS FAMISANAR, ARL SEGUROS DE VIDA COLPATRIA S.A. Y AL FONDO DE PENSIONES COLFONDOS, por no apreciarse vulneración alguna de su parte.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Catorce Penal Municipal con funciones de control de garantías de Bucaramanga, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

FALLA:

PRIMERO: NEGAR la tutela instaurada por el señor JEISON STEVEN GARCÍA RODRÍGUEZ, contra la empresa RED ESPECIALIZADA EN TRANSPORTE REDETRANS S.A. EN REORGANIZACIÓN, por las razones consignadas en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: DESVINCULAR de la presente acción al MINISTERIO DE TRABAJO- DIRECCION TERRITORIAL SANTANDER, CLÍNICA LA RIVIERA, EPS FAMISANAR, ARL SEGUROS DE VIDA COLPATRIA S.A. Y AL FONDO DE PENSIONES COLFONDOS

TERCERO: De no ser apelada esta decisión, remítase a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE,

La Juez,



ANA VILLARREAL GÓMEZ.