



JUZGADO SEPTIMO CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD. Barranquilla, primero de septiembre de dos mil veintidós, (2022).

Juez: Dilma Estela Chedraui Rangel.

Expediente No. 080014053007202200508-00

PROCESO : ACCION DE TUTELA
ACCIONANTE : CRISTOBAL ENRIQUE JULIO
ACCIONADO : URBASER COLOMBIA S.A.

ASUNTO

Procede el Juzgado a decidir la acción de tutela incoada por CRISTOBAL ENRIQUE JULIO contra URBASER COLOMBIA S.A., por la presunta vulneración a su derecho fundamental al trabajo, igualdad, salud y seguridad social, consagrados en la Constitución Nacional.

HECHOS

Manifiesta el apoderado judicial del accionante CRISTOBAL ENRIQUE JULIO, que este último ingresó a laborar mediante contrato laboral a empresa la URBASER COLOMBIA S.A ESP., el día 01 de agosto de 2020, desempeñándose como operario de barrido. El día 21 de junio de 2021, sufrió accidente laboral sufriendo trauma en el hombro izquierdo y cuello con posterior dolor y limitación funcional.

Como consecuencia del accidente laboral ocurrido, fue valorado por la ARL COLPATRIA en fecha 28/12/2021 y mediante concepto medico de aptitud laboral, el medico laboral JOSE RENE SALAZAR VIZCAINO, ordenó recomendaciones por dos meses las cuales vencían el 02/21/2022. Entre las recomendaciones estaba el levantar solo hasta 7 kilos con el miembro izquierdo superior, realizar tareas que no impliquen movimientos repetitivos del miembro izquierdo, o exposición a tareas de vibración o elevación del miembro superior izquierdo por encima de 90 grados, control con la ARL, seguimiento con fisiatría, y a causa del accidente laboral, debió ser reubicado.

Señala que el señor CRISTOBAL ENRIQUE JULIO, aún se encuentra en tratamiento médico, con secuelas por el accidente y en proceso aun con la ARL. Que el empleador, sin que mediara un permiso del Ministerio del Trabajo o la existencia de una causal objetiva mediante carta de fecha 31 de julio de 2022 le notifico la terminación del contrato laboral a partir del 31 de julio de 2021 y carta con liquidación del contrato.

Indica la parte accionante que, a causa del accidente y su estado de salud se encuentra en una situación de protección laboral especial, al momento del despido se encontraba reubicado por parte del empleador. Que el señor CRISTOBAL ENRIQUE JULIO, se quedará sin atención de salud debido a su estado de desempleo, que tiene a su cargo a tres menores hijos y esposa, que sus ingresos dependían únicamente de su trabajo como barredor.

Agrega la parte actora, que actualmente el señor CRISTOBAL ENRIQUE JULIO y como consecuencia de su accidente, ya no puede desarrollar las labores que anteriormente desempeñaba también se encuentra limitado para desarrollar otras labores debido a las

Expediente No. 080014053007202200508-00
PROCESO : ACCION DE TUTELA
ACCIONANTE : CRISTOBAL ENRIQUE JULIO
ACCIONADO : URBASER COLOMBIA S.A.
PROVIDENCIA: AUTO 01/09/2022- FALLO TUTELA

secuelas y limitaciones a causa del accidente. Que requiere tratamiento médico, por los dolores y secuelas sufridas de carácter permanente.

Que la empresa URBASER COLOMBIA S.A., le está violando ostensiblemente, el Derecho al trabajo, a la seguridad social, a la vida digna, a la Igualdad, teniendo en cuenta que su despido obedece a su condición de salud, lo cual se considera una discriminación al trabajador, y peor aun cuando estas secuelas fueron ocurridas con ocasión a la prestación del servicio a la misma empresa.

PRETENSIONES

Pretende el accionante se protejan sus derechos fundamentales constitucionales vulnerados por la empresa URBASER COLOMBIA S.A., en consecuencia:

1. ORDENAR a la empresa URBASER COLOMBIA S.A ESP., a través de su representante legal o quien haga sus veces, que restablezca el contrato al señor CRISTOBAL ENRIQUE JULIO, el pago de los salarios, sus respectivas prestaciones sociales y el cubrimiento de la seguridad social, como si no hubiera dejado de laborar (sin solución de continuidad), en la medida en que la terminación unilateral que se efectuó es ineficaz.
2. Que en concordancia con el artículo 13 de la Constitución Nacional y el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 ordenar a la empresa URBASER COLOMBIA S.A ESP., a pagar al señor CRISTOBAL ENRIQUE JULIO, el equivalente a los salarios correspondientes a los meses dejados de laborar, desde el tiempo de la terminación del contrato de trabajo, hasta que se haga efectivo su reintegro, por el hecho de haberlo despedido sin la autorización del Ministerio de Trabajo y de la Protección Social.
3. Ordenar a la empresa URBASER COLOMBIA S.A ESP. abstenerse de hacer tratos discriminatorios al señor CRISTOBAL ENRIQUE JULIO, por sus condiciones de salud.
4. Ordenar a la empresa URBASER COLOMBIA S.A ESP. garantizar los servicios de seguridad social integral al señor CRISTOBAL ENRIQUE JULIO, por sus condiciones de salud.

ACTUACION PROCESAL

La acción de tutela fue admitida mediante proveído del 22 de agosto de 2022, ordenándose al representante legal de URBASER COLOMBIA S.A ESP, para que, dentro del término máximo de un día, informara por escrito lo que a bien tenga en relación con todos y cada uno de los hechos y pretensiones plasmadas por el accionante, en su demanda de tutela. Así mismo, se vinculó a AXA COLPATRIA ARL, RADIOLOGOS ASOCIADOS y CEDIUL.

Respuesta de RADIOLOGOS ASOCIADOS S.A.S.

Da contestación señalando que el señor Cristóbal Enrique Julio, acudió a RADIOLOGOS ASOCIADOS S.A.S., mediante orden número 798154-1, de fecha septiembre 8 de 2021, prescrito por su médico tratante de medicina laboral José René Salazar Vizcaíno, en virtud a la relación contractual que sostienen con la Compañía Axa Colpatria S.A. - La prestación del servicio dispensado al paciente Cristóbal Enrique Julio, consistió en la ejecución de un estudio diagnostico denominado Ecografía de Tejidos Blandos en las Extremidades Superiores, el cual

Expediente No. 080014053007202200508-00
PROCESO : ACCION DE TUTELA
ACCIONANTE : CRISTOBAL ENRIQUE JULIO
ACCIONADO : URBASER COLOMBIA S.A.
PROVIDENCIA: AUTO 01/09/2022- FALLO TUTELA

fue desarrollado de manera satisfactoria por el Médico Radiólogo Carlos Zúñiga Latorre, tal como consta en las pruebas documentales aportadas en la tutela de la referencia, a folio 16. Que el plan de manejo médico asistencial posterior del accionante no les corresponde como institución, ni el pago de sus incapacidades, ni sobre las pretensiones de la acción de tutela.

RESPUESTA DE AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A.

El accionante estuvo afiliado a la Administradora de Riesgos Laborales de AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A., como trabajador dependiente de la empresa URBASER COLOMBIA SA E.S.P desde el 01 de agosto de 2020, dicha afiliación no se encuentra vigente.

La afiliación del Accionante a la ARL de AXA COLPATRIA ampara en los términos de Ley, sólo las contingencias derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral. La afiliación del Accionante a la ARL de AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A., se extendió a amparar en los términos de Ley, la cobertura de las prestaciones económicas y asistenciales derivadas del accidente de trabajo de 21 de junio de 2021.

Es claro que la ARL de AXA COLPATRIA DE SEGUROS DE VIDA S.A., no ha vulnerado derecho fundamental alguno al accionante, pues la solicitud del actor en esta acción constitucional está encaminada al reconocimiento de derechos emanados de la relación laboral, evento totalmente ajeno a la esfera de la ARL, motivo por el cual, solicita respetuosamente a su Despacho, desvincularlos de la acción de tutela.

RESPUESTA DE CEDIUL.

Da contestación señalando que revisado los archivos de los estudios realizados en CEDIUL S.A., se evidenció que al accionante, únicamente y tal como está aportado en cuerpo de la acción de tutela, el 30-10-2021 se le realizó una RESONANCIA MAGNETICA DE MIEMBRO SUPERIOR DERECHO, tal como quedó consignado en el reporte/resultado de la misma fecha, que le fue entregado al paciente accionante, para que su entidad médica tratante AXA SEGUROS COLPATRIA S.A., procediera de conformidad, aportan los documentos de la atención prestada en las instalaciones de CEDIUL S.A.

RESPUESTA DE URBASER.

Da contestación señalando que entre el señor CRISTÓBAL ENRIQUE JULIO y URBASER COLOMBIA S.A. ESP se celebró un contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada que inició a partir del día 01 de agosto de 2022. Siendo pertinente indicar al Despacho que, mediante el oficio No. 003 suscrito con el accionante el día 09 de marzo de 2022, las partes de mutuo acuerdo, de forma libre consciente y voluntaria, pactaron que obra o labor contratada estaría circunscrita a

“...ejecutar entre el 80% y el 100% de la (Fase 5 del contrato), derivadas de la ejecución del contrato del término del contrato celebrado el 23 de julio de 2020 entre la SOCIEDAD DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE BARRANQUILLA S.A. E.S.P – TRIPLE A S.A. E.S.P. Y URBASER COLOMBIA S.A. E.S.P...”.

Expediente No. 080014053007202200508-00
PROCESO : ACCION DE TUTELA
ACCIONANTE : CRISTOBAL ENRIQUE JULIO
ACCIONADO : URBASER COLOMBIA S.A.
PROVIDENCIA: AUTO 01/09/2022- FALLO TUTELA

Que el accidente de trabajo ocurrido al señor CRISTÓBAL ENRIQUE JULIO de ninguna manera fue grave, pues consecuencia del mismo tan solo se expidió una incapacidad de tres (3) días por la vigencia del 21 al 23 de junio de 2021.

Indica que las recomendaciones laborales en mención, se concedieron por una vigencia de dos (2) meses, feneciendo las mismas el día 27 de febrero de 2022. Que, por parte de ninguna entidad del sistema de seguridad social, se recomendó o se impuso a cargo de URBASER COLOMBIA S.A. ESP la reubicación del señor CRISTÓBAL ENRIQUE JULIO. Que no le constan los tratamientos que esté llevando el actor, pues estos hacen parte de su historia clínica, la cual goza de reserva legal.

Señala que debe tener en cuenta el Despacho que son las entidades de seguridad social a las que se encontraba afiliado el señor CRISTÓBAL ENRIQUE JULIO al momento de finalizar su contrato de trabajo, quienes se encuentran en la obligación de continuar prestando los servicios médicos, tratamientos y demás procedimientos que requiera el accionante con total independencia de la vigencia del contrato laboral. Esto, teniendo en cuenta que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 66 del Decreto 2353 de 2015, el trabajador, e incluso su núcleo familiar, gozan de un periodo de protección laboral.

Mediante misiva del 31 de julio de 2022, notificó al señor CRISTÓBAL ENRIQUE JULIO la terminación de su contrato de trabajo a partir de dicha fecha, como quiera que, para aquel entonces había ocurrido la culminación de la obra o labor para la cual había sido contratado. Es decir, el motivo que fue asidero para predicar el fenecimiento de la relación del accionante, fue la ocurrencia de la causa legal dispuesta en el literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

Que para el caso particular del señor CRISTÓBAL ENRIQUE JULIO, él no era, ni es, beneficiario de la estabilidad laboral reforzada que predica el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, habida cuenta que para el momento en que se dio por terminado su contrato de trabajo, no se encontraba en una circunstancia de debilidad manifiesta, siendo dable predicar la eficacia del rompimiento del vínculo laboral, no se encontraba incapacitado, no se encontraba en una situación médica grave, ruinosa o catastrófica, cuyo padecimiento le impidiera la ejecución de actividades laborales en condiciones regulares de trabajo o aquellas esenciales de la vida diaria.

El señor CRISTÓBAL ENRIQUE JULIO no padecía una reducción de su capacidad física, psíquica o sensorial en tal forma que le impidiera el desarrollo normal de ninguna actividad. No existe dictamen de pérdida de capacidad laboral. No existió nexo de causalidad entre la terminación del contrato de trabajo y la supuesta condición médica del señor CRISTÓBAL ENRIQUE JULIO. Siendo pertinente señalar que el motivo que fue asidero para predicar el fenecimiento de la relación del accionante, fue la ocurrencia de la causa legal dispuesta en el literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

Adicionalmente, la condición médica referida por el señor CRISTÓBAL ENRIQUE JULIO no le impedía (ni le impide) de manera sustancial y considerable realizar actividades propias para las cuales fue contratado ni aquellas esenciales de la vida.

Así las cosas, URBASER COLOMBIA S.A. ESP no se encontraba en la obligación de acudir al Ministerio del Trabajo en procura de solicitar la autorización para terminar el contrato de trabajo del señor CRISTÓBAL ENRIQUE JULIO, como quiera que se trataba de un trabajador que no se encontraba en condición de limitación ni discapacidad y a quien, por lo tanto, no le eran (ni le son hoy en día) aplicables las disposiciones de la Ley 361 de 1997. Así, no existía límite legal ni constitucional para proceder con la desvinculación conforme al literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, pues el actor no era sujeto de estabilidad laboral reforzada.

Expediente No. 080014053007202200508-00
PROCESO : ACCION DE TUTELA
ACCIONANTE : CRISTOBAL ENRIQUE JULIO
ACCIONADO : URBASER COLOMBIA S.A.
PROVIDENCIA: AUTO 01/09/2022- FALLO TUTELA

Señala que el señor CRISTÓBAL ENRIQUE JULIO no acredita realmente su supuesta condición de vulnerabilidad, a pesar de que es a él a quien le corresponde la carga de la prueba, no ha demostrado siquiera de forma sumaria. Que el accionante no se encuentra ante una afectación de su mínimo vital, habida cuenta que URBASER COLOMBIA S.A. ESP en su calidad de empleador, reconoció y pago al señor CRISTÓBAL ENRIQUE JULIO lo correspondiente a su liquidación de acreencias laborales por valor de \$1.455.288 M/Cte.

indica que la acción de tutela es improcedente, habida cuenta que en el caso del señor CRISTÓBAL ENRIQUE JULIO no se evidencia la inexistencia de un perjuicio irremediable que pudiera atentar contra los derechos fundamentales que depreca mediante su acción.

CONSIDERACIONES

Competencia.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991 y en el Decreto 1382 de 2000, este Despacho resulta competente para conocer de la acción de tutela en referencia, por ocurrir en esta ciudad los hechos que motivan su presentación, lugar donde el Juzgado ejerce su jurisdicción constitucional.

ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES-Procedencia excepcional

La Corte, mediante la interpretación de los artículos 86 Superior y 42 del Decreto Ley 2591 de 1991, ha precisado las siguientes subreglas jurisprudenciales de procedibilidad excepcional de la acción de tutela contra particulares: i) cuando está encargado de la prestación de un servicio público; ii) su actuación afecta gravemente el interés colectivo; o iii) la persona que solicita el amparo constitucional se encuentra en un estado de subordinación o iv) de indefensión frente a éste.

En este caso, el accionante se encuentra en estado de subordinación en relación al ente tutelado al ser su empleador, luego resulta procedente la acción de tutela.

La estabilidad laboral reforzada

Aunque la Jurisprudencia constitucional ha aceptado que la tutela no es el mecanismo adecuado para obtener el reintegro laboral, también ha señalado que aunque existan otros mecanismos para la protección de los derechos, existe la posibilidad de acudir al juez constitucional de manera excepcional para proteger los derechos de personas en estado de indefensión o que gocen de estabilidad laboral reforzada.

Tratando el tema la Corte Constitucional en Sentencia T – 317 de 2017.

“Concretamente, en relación con la estabilidad laboral reforzada esta Corporación, a partir del artículo 53 Superior, sostiene que los trabajadores tienen derecho a permanecer en su cargo y a no ser desvinculado del mismo en forma intempestiva, pero cuando ello ocurre y el empleador decide terminar unilateralmente un contrato de trabajo sin que medie justa causa, debe pagar una indemnización. Sin embargo, esta potestad tiene sus límites cuando se está en presencia de personas en estado de debilidad manifiesta, toda vez que la Carta Política les otorga una estabilidad laboral reforzada.

De modo que, las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta y son despedidas en razón de su limitación física tienen a su alcance mecanismos de defensa judicial como son las acciones que se interponen ante la jurisdicción

Expediente No. 080014053007202200508-00
PROCESO : ACCION DE TUTELA
ACCIONANTE : CRISTOBAL ENRIQUE JULIO
ACCIONADO : URBASER COLOMBIA S.A.
PROVIDENCIA: AUTO 01/09/2022- FALLO TUTELA

ordinaria laboral o en la de lo contencioso administrativo, según sea la forma de vinculación. En la medida en que se cuenten con los mecanismos ordinarios de defensa judicial para conjurar tal situación que estimen lesiva de sus derechos, por regla general la acción de tutela se torna improcedente para reclamar esta garantía constitucional.

*Sin embargo, esta Corporación establece que excepcionalmente la acción de tutela procede, como mecanismo principal o transitorio, para garantizar la estabilidad laboral de trabajadores que se encuentran en circunstancias especiales. Es el caso de las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia, los trabajadores aforados, **las personas limitadas con alguna enfermedad física**, sensorial o psíquica –por la debilidad manifiesta en que se encuentran–. Para esta Corte, la procedibilidad de la acción de tutela, con el propósito de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada, tiene una relación directa con la condición de sujeto de especial protección.*

La procedibilidad material de la acción de amparo para solicitar la protección de la estabilidad laboral reforzada en personas con condición de discapacidad, no siempre fue una materia pacífica al interior de esta Corporación.

En primer lugar, se sostuvo que la desvinculación laboral de personas en condición de discapacidad, no constituía un elemento objetivo para la procedibilidad del amparo constitucional, pues aunado a ello debería demostrarse una relación entre el hecho del despido y el estado de discapacidad del accionante. Esta posición fue asumida en la sentencia T-519 de 2003 en la cual se concluyó que “no es suficiente el mero hecho de la presencia de una enfermedad o una discapacidad en la persona que el empleador decida desvincular de manera unilateral sin justa causa. Para que la protección vía tutela prospere debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa particular condición. Es decir, debe haber nexo de causalidad probado entre condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral.” En estos casos, si bien la desvinculación configuraba una discriminación, se debía comprobar que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante.

En segundo lugar, este criterio fue modificado. Así, en la Sentencia T-1083 de 2007 la Sala Octava de Revisión consideró que, someter a los accionantes a demostrar la conexidad entre el despido y el estado de discapacidad resultaba ser una carga excesiva para el afectado. Por el contrario, el empleador era el encargado de demostrar que el despido se efectuó por razones distintas a la discapacidad del trabajador, en esa oportunidad se expuso que para tal valoración podría aplicarse la presunción de desvinculación discriminatoria utilizada en los casos de mujeres embarazadas...

De tal manera que, frente al despido de una persona que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta, se activa una presunción legal en contra del empleador, quien debe probar que el trabajador incurrió en una de las causales dispuestas por la ley para la justa culminación del contrato, sin que sea necesario que el trabajador pruebe que el despido se produjo como consecuencia de la enfermedad que padece.

Esta Corporación afirma 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

Expediente No. 080014053007202200508-00
PROCESO : ACCION DE TUTELA
ACCIONANTE : CRISTOBAL ENRIQUE JULIO
ACCIONADO : URBASER COLOMBIA S.A.
PROVIDENCIA: AUTO 01/09/2022- FALLO TUTELA

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.

En principio, 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.

*Por otra parte, la procedibilidad de la acción de tutela no puede estar supeditada a la calificación de pérdida de capacidad del individuo, pues más que analizar el estado de salud del actor, debe comprobarse que el despido se efectuó con la observancia del debido proceso establecido para tal fin, pues los asuntos relacionados con el grado de afectación producto de la enfermedad y las consecuencias que de ello se deriven, podrán debatirse ante el inspector del trabajo. **En consecuencia, la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada no puede condicionarse a la calificación de pérdida de capacidad laboral que efectúan las juntas de calificación o al porcentaje específico de discapacidad del trabajador.***

*Esta Corporación, en relación con el grado de discapacidad que debe tener una persona para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, dispuso que tal protección cubra a todas las personas con limitaciones físicas o psicológicas, **indistintamente si el grado de afectación es severo, moderado o leve.** Este argumento se sustenta en el examen de constitucionalidad efectuado por este Tribunal a la Ley 361 de 1997, en Sentencia C-824 de 2011, se explicó que...*

Esta posición fue adoptada en la Sentencia T-271 de 2012, que reiteró que, el derecho a la protección laboral reforzada cubre, equitativamente, tanto a los trabajadores que padecen un deterioro en su salud, que limita la ejecución de sus funciones, como a quienes se encuentran en condición de discapacidad. De tal forma que, al proceder a la terminación de sus contratos o relación laboral sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, se vulneran sus derechos a la igualdad y al trabajo como formas de lograr la adecuada integración social dispuesta en la Constitución.

En síntesis, se puede afirmar que la acción de tutela es procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad que padezca, inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor; (b) sin la autorización de la oficina del trabajo, (c) conociendo que el empleado se encuentra en situación de discapacidad o con una afectación de su salud que le impide o le dificulte el desempeño de labores y (d) no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador. (Reasalta el Juzgado).

CASO CONCRETO Y PROBLEMA JURIDICO A RESOLVER

De los hechos del libelo y la respuesta emitida por la entidad tutelada, el problema jurídico a resolver se presenta en los siguientes términos.

¿Vulnera la entidad accionada los derechos cuya protección invoca el accionante, al ordenar su despido encontrándose en condición de debilidad manifiesta, o por el contrario, le asiste razón al realizar el despido cumpliendo con las normas laborales y de seguridad social y salud del accionante, por cuanto la causa que le dio origen al contrato de trabajo suscrito entre la accionada y el accionante finalizó en razón al hecho irresistible y ajeno a la voluntad de URBASER COLOMBIA S.A., como lo es la finalización de obra o labor para el cual fue contratado en virtud del cual el trabajador prestaba sus servicios?.

TESIS

Se declarará la procedencia de la acción de tutela por estar el actor en situación de debilidad manifiesta que implica que el juez de tutela entre al estudio de fondo del asunto planteado. e igualmente se ampararán los derechos cuya protección invoca el actor, en cuanto se considera que la accionada al terminar del contrato al accionante no tuvo en cuenta los criterios de la Corte Constitucional para realizar el mismo.

Argumentos para decidir.

- Sobre la procedencia de la acción en cuanto a la existencia de otro medio de defensa.

En la Sentencia T – 102 de 2020 la Corte Constitucional señaló:

“...33. Por regla general, la acción de tutela resulta improcedente para la protección de los derechos fundamentales de una persona que, por sus condiciones de salud, aduce ser beneficiaria de la estabilidad laboral, o porque la obra para la cual fue contratado siguió ejecutándose, dada la existencia de un mecanismo de defensa judicial idóneo y prima facie eficaz.

34. No obstante, la jurisprudencia constitucional ha admitido la procedencia excepcional de la tutela como mecanismo transitorio, cuando un sujeto de especial protección o en circunstancias de debilidad manifiesta se encuentra en una situación de riesgo frente a la posible configuración de un perjuicio irremediable, con ocasión de la terminación de la relación laboral. En estos eventos, el juez de tutela debe verificar si las particulares circunstancias del tutelante constituyen “una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial”. En suma, le corresponde valorar si, en concreto, le es exigible o no el deber de acudir al proceso ordinario laboral para reclamar la protección de sus intereses.

35. Si bien la afectación de salud del accionante pudiera ser una condición necesaria para acceder a la estabilidad laboral que solicita –en uno de los argumentos de la tutela–, no es por sí misma suficiente para dar por superado el requisito de subsidiariedad. Para ello habría que determinar si el mecanismo judicial de que dispone para la protección de sus derechos fundamentales es ineficaz en concreto, dado el riesgo de configuración de un perjuicio irremediable[47] “atendiendo las circunstancias en que se encuentra”.

Así mismo en sentencia T – 052 de 2020, la Corte Constitucional señaló:

“ 2.2.2. Respecto de las acciones interpuestas para obtener el reintegro de un trabajador, la Corte ha resaltado que, en principio, la tutela no es la vía judicial idónea para resolver este tipo de controversias al existir los mecanismos establecidos en la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, atendiendo a la forma de vinculación del interesado Sin embargo, también ha destacado que el examen de procedencia debe ser menos estricto cuando se encuentran comprometidos los derechos de sujetos de especial protección constitucional o de personas que se hallan en circunstancias de debilidad manifiesta, “pues en estos casos el actor experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial” (Resalta el Juzgado).

En el caso que nos ocupa, si bien es cierto el accionante cuenta con otro medio ordinario judicial de defensa como lo es presentar demanda ante el juez laboral, no lo es menos que la condición del accionante producto de la enfermedad que padece lo coloca como sujeto de especial protección que implica obtener una solución pronta a los hechos que alega vulneran sus derechos fundamentales luego entonces la acción de tutela es procedente.

La copia de la historia clínica allegada muestra la condición de salud del actor que se ha mantenido en el tiempo desde el año 2021 a la fecha, luego entonces se considera que puede ser solucionado de manera transitoria el problema que somete a consideración del Juzgado.

En cuanto a la solicitud de reintegro solicitada.

Para decidir el presente caso debemos tener en cuenta lo dispuesto por la Corte constitucional sobre la estabilidad laboral reforzada, siguiéndonos en la sentencia citada en aparte anterior, la T - 317 de 2017, de donde extraemos lo siguiente:

- En principio las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta y son despedidas tienen a su alcance mecanismos de defensa judicial como son las acciones que se interponen ante la jurisdicción ordinaria laboral o en la de lo contencioso administrativo.

- Excepcionalmente la acción de tutela procede, como mecanismo principal o transitorio, para garantizar la estabilidad laboral de trabajadores que se encuentran en circunstancias especiales. Es el caso de las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia, los trabajadores aforados, las personas limitadas con alguna enfermedad física, sensorial o psíquica –por la debilidad manifiesta en que se encuentran

- La potestad que tiene el empleador de terminar el contrato de trabajo sin que medie justa causa y otorgue una indemnización, tiene límite cuando se está en presencia de personas en estado de debilidad manifiesta, toda vez que la Carta Política les otorga una estabilidad laboral reforzada.

- No es necesario para que proceda la acción de tutela para la protección de la estabilidad laboral reforzada que el accionante demuestre la conexidad entre el despido y el estado de discapacidad resultaba ser una carga excesiva para el afectado. (T-1083 de 2007).

- Frente al despido de una persona que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta, se activa una presunción legal en contra del empleador, quien debe probar que el trabajador incurrió en una de las causales dispuestas por la ley para

la justa culminación del contrato, sin que sea necesario que el trabajador pruebe que el despido se produjo como consecuencia de la enfermedad que padece.

- 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.

-En principio, 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.

-La procedibilidad de la acción de tutela no puede estar supeditada a la calificación de pérdida de capacidad del individuo, pues más que analizar el estado de salud del actor, debe comprobarse que el despido se efectuó con la observancia del debido proceso establecido para tal fin, pues los asuntos relacionados con el grado de afectación producto de la enfermedad y las consecuencias que de ello se deriven, podrán debatirse ante el inspector del trabajo.

En consecuencia, la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada no puede condicionarse a la calificación de pérdida de capacidad laboral que efectúan las juntas de calificación o al porcentaje específico de discapacidad del trabajador.

- En relación con el grado de discapacidad que debe tener una persona para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, dispuso que tal protección cobija a todas las personas con limitaciones físicas o psicológicas, **indistintamente si el grado de afectación es severo, moderado o leve**. Este argumento se sustenta en el examen de constitucionalidad efectuado por este Tribunal a la Ley 361 de 1997, en Sentencia C-824 de 2011.

Debe entonces el Juez de tutela analizar si se configuran los siguientes aspectos para la prosperidad de la acción:

- Que se comprueba que el empleador despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad que padezca, inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor.
- Que se realice el despido sin la autorización de la oficina del trabajo.
- Que el empleador conozca que el empleado se encuentra en situación de discapacidad o con una afectación de su salud que le impide o le dificulte el desempeño de labores.
- Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador.

Veamos entonces si se cumplen en este caso los anteriores requisitos.

- **Que se comprueba que el empleador despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al**

Expediente No. 080014053007202200508-00
PROCESO : ACCION DE TUTELA
ACCIONANTE : CRISTOBAL ENRIQUE JULIO
ACCIONADO : URBASER COLOMBIA S.A.
PROVIDENCIA: AUTO 01/09/2022- FALLO TUTELA

margen del porcentaje de discapacidad que padezca, inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor.

En cuanto a la primera de las exigencias se tiene que, de acuerdo a lo manifestado por las partes y pruebas obrantes en el expediente, entre el accionante CRISTOBAL ENRIQUE JULIO y la accionada URBASER COLOMBIA S.A., mantuvieron una relación en virtud de contrato a término fijo desde agosto 1° de 2020 hasta julio 31 de 2022, así se desprende de la respuesta de la accionada y certificado expedido por URBASER aportado por la accionada en la acción de tutela visible a folio 24 de la contestación de la acción de tutela.

De igual forma, se aprecia de la historia clínica del actor aportada a la acción de tutela, que el actor se encuentra afectado en su estado de salud.

Obran en el expediente como pruebas:

1) Copia del contrato de trabajo por duración de la obra o labor determinada celebrado entre el señor CRISTÓBAL ENRIQUE JULIO y URBASER COLOMBIA S.A. ESP.

2) Copia del otrosí del otro sí No. 003 del día 09 de marzo de 2022.

3) Copia del reporte del accidente de trabajo.

4) Copia de la comunicación del 31 de julio de 2022, por medio de la cual se informó señor CRISTÓBAL ENRIQUE JULIO la terminación de su contrato de trabajo.

5) Certificado de experiencia expedido por LA SOCIEDAD DE ACUEDUCTO, ALCANTARILLADO Y ASEO DE BARRANQUILLA S.A E.S.P.

6) Copia de la liquidación final de prestaciones sociales y acreencias laborales del señor CRISTÓBAL ENRIQUE JULIO.

7) Copia de la comunicación del 31 de julio de 2022, a través de la cual, se autorizó el retiro de las cesantías del señor CRISTÓBAL ENRIQUE JULIO.

8) Copia del comprobante de pago de la liquidación de prestaciones sociales del señor CRISTÓBAL ENRIQUE JULIO.

9) Copia del certificado de pago de aportes al sistema de seguridad social de del señor CRISTÓBAL ENRIQUE JULIO.

10) Historia clínica.

11) Orden de la ARL SURA para reubicación laboral del accionante.

12) Concepto médico de aptitud laboral de fecha octubre 27 de 2021.

Se observa que, en la historia clínica, concepto medico de aptitud laboral con fecha octubre 27 de 2021 con recomendaciones ocupacionales por el termino de 2 meses, realizadas por ARL AXXA COLPATRIA anexas a la acción de tutela, así mismo citas por valoración de ARL de fecha junio 14 de 2022 en la que es recomendado en junio 10 de 2022 junta médica.

Expediente No. 080014053007202200508-00
PROCESO : ACCION DE TUTELA
ACCIONANTE : CRISTOBAL ENRIQUE JULIO
ACCIONADO : URBASER COLOMBIA S.A.
PROVIDENCIA: AUTO 01/09/2022- FALLO TUTELA

Todo lo anterior muestra que efectivamente el accionante se encuentra afectado en su estado de salud en la actualidad, y que padece dolores actualmente como producto de la lesión sufrida en el hombro, codo y brazo, es así como se desprende de la autorización de servicios de consulta por especialista visible a folio 33 del libelo de la acción de tutela, y ordenes medicas de fecha junio 10 de 2022 visible a folio 26-28 del expediente, en forma tal que se ubica como sujeto de especial protección.

Si bien es cierto el accionante no se encontraba con incapacidad médica para la fecha en que se dio por terminado el contrato de trabajo no lo es menos, que su estado de salud se encuentra afectado aún producto del accidente de trabajo, luego no se ha definido o se ha finalizado con los procedimientos médicos que conlleven a señalar que se ha superado la causa que impide que el accionante cuente con mejoría que no afecte el desempeño en la labor a que se dedica. Es decir, la patología persiste.

De acuerdo a lo que se indica en las funciones del formulario diligenciado en consulta en la ARL, al momento del accidente, es que el accionante, barre, recoge arena y tala monte. Se estima que si esto es a lo que se dedica el actor, dicha labor se verá sustancialmente afectada donde quiera que deba realizarla por su estado de salud, y ello podría ser un impedimento para que no sea discriminado al momento de solicitar trabajo en dicha labor.

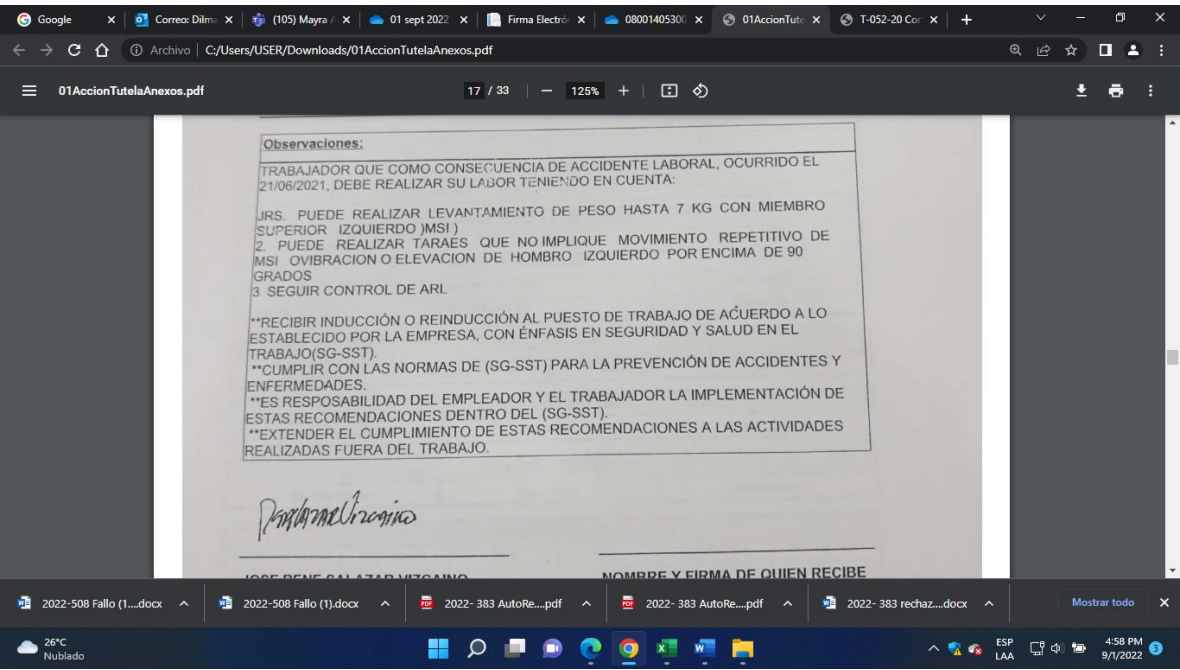
Se desprende de la documentación aportada por el actor que el 10 de junio de 2022, que se solicita por el Dr. Orlando Jabba Galindo, de la ARL Colpatria Junta Médica de Ortopedia para valorar reparación del supraespinoso, de lo que se colige que el accionante aun tiene afectada su salud producto del accidente de trabajo.

- **Que el empleador conozca que el empleado se encuentra en situación de discapacidad o con una afectación de su salud que le impide o le dificulte el desempeño de labores.**

En el caso que nos ocupa, se estima que la condición de salud del accionante tenía que ser conocida por la accionada, pues no se puede concebir, que se diga que no se sabía de la enfermedad, pues si bien es cierto no se encontraba incapacitado al momento del despido, no lo es menos que la accionada, sabía del accidente de trabajo que tuvo el actor, de la incapacidad dada en su momento y de las terapias formuladas por un periodo de dos meses que finalizaron en febrero de 2022, y siendo terminado el contrato en julio de 2022, debió la empresa accionada indagar si el accionante había superado su enfermedad para no incurrir en la vulneración de los derechos fundamentales del actor, pues al persistir su enfermedad en el tiempo, como ciertamente ocurre, aunque no estuviese incapacitado, o no podía terminarse el contrato pues se convertía el actor en sujeto de especial protección.

La ARL AXA COLAPTRIA había realizado recomendaciones de trabajo al empleado como se observa a continuación, y debió dicha entidad ponerlo en conocimiento del empleador.

Expediente No. 080014053007202200508-00
PROCESO : ACCION DE TUTELA
ACCIONANTE : CRISTOBAL ENRIQUE JULIO
ACCIONADO : URBASER COLOMBIA S.A.
PROVIDENCIA: AUTO 01/09/2022- FALLO TUTELA



Así mismo, y tal como se anotó en el punto anterior, según se desprende de la historia clínica y ordenes medicas aportadas en el libelo de tutela, el señor CRIISTOBAL aún se encuentra en tratamiento y proceso de recuperación ante la ARL para el manejo y recuperación del accidente laboral ocurrido en fecha julio 21 de 2021 en el ejercicio de sus funciones.

-
- **Que se realice el despido sin la autorización de la oficina del trabajo.**

En lo que se refiere al segundo de los requisitos, esto es, que se realice la terminación del contrato sin la autorización de la oficina del trabajo, se tiene, que teniendo en cuenta el análisis efectuado en los dos puntos anteriores, debía la entidad accionada cumplir con dicha exigencia, y ello no ocurrió, pues en ningún momento la accionada expresó que hubiese solicitado la autorización respectiva, de lo contrario, manifestó en su respuesta, que solo es necesario contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, cuando se vaya a dar por terminado el contrato de trabajo de una persona con motivo de la limitación que padece, lo que no ocurre en el presente caso, como quiera que la finalización de la relación laboral del accionante obedeció a razones objetivas, concretamente a una causa legal. Pero es el caso, que la Corte Constitucional bien ha sostenido que tratándose de contratos de obra, o por labor contratada de igual forma opera la protección constitucional.

Lo que se desprende de la carta de terminación suministrada al accionante y lo manifestado por la accionada en la respuesta de la acción de tutela, es que se termina el contrato por la desaparición de las causas que originaron la contratación y la materia del trabajo del accionante, que las causas de terminación del contrato se originaron en un hecho completamente ajeno a su voluntad, por cuanto el trabajador desarrollaba sus funciones en virtud de los contratos celebrados con la empresa TRIPLE A, de acuerdo con lo establecido en su contrato de trabajo mediante el otrosí No. 003 suscrito entre el hoy accionante y la accionada el día 09 de marzo de 2022, razón por la cual la culminación del contrato del actor obedeció a una causa totalmente objetiva y legal, esto es, por la insubsistencia de la causa que les dio origen al haber existido una terminación del contrato comercial.

Como ya se dijo en aparte anterior, según la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la potestad que tiene el empleador de terminar el contrato de trabajo, tiene límite cuando se está en presencia de personas en estado de debilidad

Expediente No. 080014053007202200508-00
PROCESO : ACCION DE TUTELA
ACCIONANTE : CRISTOBAL ENRIQUE JULIO
ACCIONADO : URBASER COLOMBIA S.A.
PROVIDENCIA: AUTO 01/09/2022- FALLO TUTELA

manifiesta, toda vez que la Carta Política les otorga una estabilidad laboral reforzada, independientemente del tipo de contrato celebrado.

La entidad accionada debía seguir los parámetros establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 para proceder a terminar el contrato, y solicitar autorización al Inspector del Trabajo, sea cual fuese el motivo de la terminación del contrato, y al no haberlo hecho debe entenderse que la terminación del contrato es ineficaz.

Muy a pesar que la accionada afirma que el actor se encontraba en pleno de sus capacidades físicas al momento del despido, lo cierto es que según se desprende la historia clínica presenta el accionante CERVICALGIA, CONTUSIÓN DE CODO, CONTUSIÓN DE HOMBRO Y DEL BRAZO, actualmente pendiente junta médica según se desprende de la documentación allegada.

- **Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador.**

Tal como lo ha sostenido la Corte Constitucional, frente a la terminación de un contrato de una persona que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta, se activa una presunción legal en contra del empleador, quien debe probar que el trabajador incurrió en una de las causales dispuestas por la ley para la justa culminación del contrato, sin que sea necesario que el trabajador pruebe que el despido se produjo como consecuencia de la enfermedad que padece.

En este caso se acepta que el despido se dio por la finalización de las causas que dieron origen a la labor contratada. Sin embargo, ninguna prueba hay de que se haya intentado reubicar al accionante. Por demás ya la Corte Constitucional ha señalado que la protección prospera en cualquier tipo de contratos, sea a término definido, e indefinido o por labor contratada. Si existen los motivos o se dan las circunstancias de debilidad manifiesta en un trabajador por su estado de salud, tiene que ser protegida su estabilidad laboral.

Todo lo anterior conlleva a conceder el amparo solicitado en lo que se refiere al reintegro solicitado.

En cuanto al pago de indemnización.

Al respecto la Corte Constitucional en la sentencia T – 019 del 2011, expresó lo siguiente:

“Para el cumplimiento de dicha orden, se debe precisar que el reconocimiento y pago de las prestaciones y demás emolumentos que se deriven del reintegro de la señora..., podrán ser exigidos ante la jurisdicción ordinaria, pues, de acuerdo con los supuestos fácticos que fundamentan el presente caso y la jurisprudencia de la Corte, la acción de amparo constitucional resulta improcedente frente a una pretensión en ese sentido. Adicionalmente, la Sala de Revisión, advierte que en este caso la salvaguarda de los derechos fundamentales invocados por la demandante, no implica que la orden de reintegro tenga efectos retroactivos con relación a dichas prestaciones y emolumentos, pues tal y como quedó expuesto, su reconocimiento y pago podrán ser ordenados por un juez laboral”.

Teniendo en cuenta dicha sentencia, se negará la prestación económica solicitada debiendo solicitarse con la demanda laboral que se debe presentar ante el juez competente de la justicia ordinario, quien estudiará de manera definitiva sobre la procedencia del reintegro, pues en este trámite de acción de tutela se concederá como mecanismo transitorio.

Expediente No. 080014053007202200508-00
PROCESO : ACCION DE TUTELA
ACCIONANTE : CRISTOBAL ENRIQUE JULIO
ACCIONADO : URBASER COLOMBIA S.A.
PROVIDENCIA: AUTO 01/09/2022- FALLO TUTELA

En efecto, la tutela se concederá como mecanismo transitorio, debiendo el actor adelantar el respectivo proceso ante la jurisdicción laboral para reclamar el pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir, así como establecer con carácter definitivo, la procedencia del reintegro ordenado a través de esta acción de tutela, demanda que deberá presentarse en un término máximo de cuatro meses a partir de este fallo, y de no instaurarse cesarán los efectos del fallo de tutela, tal como lo dispone el artículo 8º del Decreto 2591 de 1991.

Por lo expuesto, el Juzgado Séptimo Civil Municipal de Oralidad de Barranquilla, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

1. **TUTELAR**, los derechos cuya protección invoca **CRISTOBAL ENRIQUE JULIO** contra **URBASER COLOMBIA S.A.**, como mecanismo transitorio, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.
2. **ORDENAR**, al representante legal de **URBASER COLOMBIA S.A.**, o quien sea la persona encargada de cumplir el fallo, que dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente tutela, proceda a reintegrar a **CRISTOBAL ENRIQUE JULIO** al cargo que venía desempeñando, o se reubique, en otro con igual o mayor remuneración, teniendo en cuenta su estado de salud actual, siguiendo las recomendaciones médicas dadas para el efecto.
3. **ADVERTIR** a la accionante, que debe presentar la demanda laboral de reintegro, ante el Juez laboral, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia, conforme lo expuesto en la parte motiva, pues de no ser así cesarán los efectos de lo dispuesto en el numeral anterior.
4. **NOTIFICAR**, este pronunciamiento a los extremos involucrados en este trámite constitucional (Artículo 16 Decreto 2591 de 1991).
5. **DE NO SER** impugnado el presente fallo, remítase a la Honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión (Artículo 31 Ibídem).

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,
DILMA ESTELA CHEDRAUI RANGEL
Juez

Firmado Por:
Dilma Chedraui Rangel
Juez Municipal

Juzgado Municipal
Civil 007
Barranquilla - Atlantico

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: **05092663f7db428ecae429d7f8d08ca6b85b526506064c2673f20b80282bda7f**

Documento generado en 01/09/2022 07:10:18 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>