

REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO SEXTO CIVIL DEL CIRCUITO

Manizales, siete (7) de julio de dos mil veintiuno (2021)

Sentencia No. 064
Proceso: ACCIÓN DE TUTELA (2ª Inst.)
Accionante: JAIME RODAS ESCALANTE
Accionado: CONTACTAMOS S.A.S.
Radicado: 17001400300520210024102

1. OBJETO DE DECISIÓN

Se dicta fallo de segunda instancia en el trámite de tutela de la referencia.

2. ANTECEDENTES

2.1. DEMANDA DE TUTELA

El señor JAIME RODAS ESCALANTE, pidió el amparo de los derechos fundamentales a la seguridad social, a la estabilidad laboral reforzada, la protección a las personas en estado de debilidad física y psíquica, salud, vida digna, mínimo vital y móvil, derecho a la igualdad y derecho al trabajo presuntamente vulnerados por Contactamos S.A.S. y que como consecuencia, se ordene el reintegro laboral sin solución de continuidad, el pago de salarios y las prestaciones sociales dejadas de percibir, dada la ineficacia del despido, y además, que se dé aplicación de la sanción establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, ello como consecuencia del despido efectuado por la entidad accionada sin mediar autorización previa del Ministerio del Trabajo, además, se ordene a la empresa accionada, que garantice los servicios de “seguridad social integral” en razón a su estado de salud, y que también la pague el “subsido por incapacidad”.

Explicó que se vinculó a Contactamos S.A.S, empresa de servicios temporales hace aproximadamente 11 años, mediante un contrato laboral por el término de un año, y que se fijó como contraprestación la suma de un salario mínimo legal

mensual vigente, más el auxilio de transporte, y que las funciones que se comprometió a ejercer fue como operario y revisión de máquinas.

Adiciona que el horario de trabajo se acordó una semana de 6:00 a.m. a 2:00 p.m., y la segunda semana de 2:00 p.m. a 10:00 p.m., realizándose así de manera rotativa.

Afirmó que desde el once 11 de julio del año 2012, se encuentra en tratamiento médico por síntomas depresivos con ideas suicidas y que de ello se evidencia en su historia clínica, y que, por dicha razón, también existían restricciones médicas, y que de dicha situación tenía conocimiento la empresa CONTACTAMOS S.A.S.

Alude que después de haber terminado su incapacidad laboral, el médico tratante recomendó a la empresa su reubicación laboral, y que dicha situación fue acogida por la misma cuando regresó a su trabajo, pero, el día 19 de diciembre de 2019, su empleador le notificó la terminación de su contrato laboral a partir de dicha fecha, y esa ocasión también le realizaron el examen laboral de egreso, pero no medió autorización por parte del Ministerio de Trabajo.

Indica que su empleador, le informó que la razón de la referida decisión, era que ya había finalizado la labor o misión de la Compañía Manufacturera Andina S.A. de acuerdo con el convenio de prestación de servicios.

Afirmó que debido a la terminación de su contrato de trabajo se interrumpió el tratamiento médico, que es una persona en situación de debilidad manifiesta, que, además, sufría de constante estrés laboral, y como consecuencia de su desvinculación por parte de Contactamos S.A..S no pudo iniciar con un proceso de calificación de su enfermedad.

Indicó que se encuentra desempleado desde que terminó su contrato de trabajo por parte de Contactamos S.A.S ya que por su estado de salud no ha podido volver a vincularse laboralmente y que no cuenta con ingresos, o una pensión y que adicionalmente tiene tratamientos médicos pendientes, que tiene secuelas psiquiátricas que requieren de atención médica.

Finalmente, manifestó que se encuentra viviendo de la caridad de su familia ya que su único ingreso provenía de su trabajo en la empresa Contactamos S.A.S.

2.2. ADMISION DEMANDA DE TUTELA Y VINCULACIONES.

Mediante auto del seis (6) de mayo de 2021, el juzgado de instancia admitió la acción de tutela, y dispuso la vinculación de la empresa COMPAÑÍA MANUFACTURERA ANDINA S.A, el MINISTERIO DE TRABAJO – DIRECCIÓN TERRITORIAL DE CALDAS, EPS SURAMERICANA S.A y a la EPS SALUD TOTAL, CLINICA PSIQUIATRICA SAN JUAN DE DIOS, y ordenó la notificación de la admisión a la entidad accionada y a las vinculadas corriendo traslado del escrito petitorio.

Por auto del 18 de mayo del 2021, se dispuso el decreto de una prueba de oficio consistente en solicitar a la COMPAÑÍA MANUFACTURERA ANDICA S.A., datos puntuales sobre las razones por las cuales se terminó el contrato de obra o labor determinada que realizaba el accionante, y la fecha en que se terminó el contrato comercial vigente hasta el año 2019 con la empresa CONTACTAMOS S.A.S., si para los años 2020 y 2021, se celebró un nuevo contrato con la empresa contactamos con el fin de que esta enviara trabajadores en misión, si el mismo se encontraba vigente, y si cuenta con trabajadores en misión la referida empresa de servicios temporales bajo la modalidad de obra o labor.

2.3. RESPUESTAS DEL EXTREMO PASIVO.

CONSTATAMOS SAS: Manifestó que entre esa empresa y el señor JAIME RODAS ESCALANTE fueron suscritos distintos contratos laborales “independientes y autónomos entre si” y que el último, tenía la modalidad de duración de la obra o labor terminada y que el mismo se llevó a cabo entre el 03 de enero del año 2019 y el mes de diciembre del año 2019 y el 19 de diciembre del mismo año, y que la causa de terminación del mismo fue objetiva, prevista en el literal d) del artículo 61 del C.S.T.

Agrega que el accionante ejercía el cargo de operario de desarrollo en la obra contratada por la empresa COMPAÑÍA MANUFACTURERA ANDINA S.A. en la labor de control de desmanche, en razón al contrato que se encontraba vigente por para el año 2019 con dicha entidad pero que el mismo ya había vencido, y que desconocen si otra persona se encuentra desempeñando la labor que realizaba el accionante ya que la labor puede continuar sin la intermediación de la empresa de servicios temporales. Además, informó que para el año 2019, el accionante devengaba un salario mínimo legal vigente para ese entonces.

Afirmó que el contrato laboral suscrito entre CONTACTAMOS S.A.S. y el accionante culminó hace más de 16 meses, y que dicha empresa, nunca tuvo conocimiento de las patologías que describe el accionante, ya que durante la ejecución del contrato éste no presentó recomendaciones ocupacionales, restricciones laborales o una calificación de pérdida de capacidad laboral, y que éste siempre se desempeñó de manera normal en el cargo que finalizó el 19 de diciembre del año 2019 de manera objetiva.

También indicó que en el –ADRES- el accionante aparece afiliado al Sistema de Seguridad Social en Salud en calidad de beneficiario, por lo que cuenta con servicio de salud para el tratamiento de las patologías de existir las mismas.

Aclara esa entidad no solicitó autorización ante el Ministerio de Trabajo para dar por terminado el contrato del actor ya que éste desempeñó sus labores de manera normal, y, por lo tanto, no existían los requisitos que definieran dicha obligación.

Por último, precisó que para la fecha en que finalizó el contrato del accionante, éste no se encontraba incapacitado, y que el mismo accionante, tampoco informó que se encontrara en algún tratamiento médico, que la historia clínica es confidencial, y en que tal razón, dicha empresa no tenía la manera de enterarse de su estado de salud; además, durante la vigencia del contrato éste tampoco informó sobre su estado de salud.

Por su parte, el **MINISTERIO DE TRABAJO**, manifestó que la competencia de esa entidad en los conflictos que surgen entre un trabajador y un empleador es intervenir a través de la inspección y vigilancia cuando se realizan varias visitas a los empleadores con el fin de verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales, seguridad social y de seguridad social y riesgos laborales, o cuando el trabajador de manera espontánea se acerca a esa entidad en búsqueda de asesoría.

Adicionalmente, manifestó que, una vez consultada la información de la presente acción de tutela, con la Coordinadora de Atención al Ciudadano de esa entidad, no se evidencia que la empresa CONTACTAMOS S.A.S. haya solicitado autorización para dar por terminado el contrato del accionante, y que tampoco se observa que las partes hayan solicitado audiencia de conciliación, y que no existe

vulneración a los derechos fundamentales del accionante por parte de esa entidad y por tanto se proceda a la desvinculación de la misma de la presente acción constitucional.

La **COMPAÑÍA MANUFACTURERA ANDINA S.A.** argumentó que han sido usuarios de la empresa CONTACTAMOS S.A.S., y que la primera al momento de suministrar el personal para atender las “necesidades temporales” de esa empresa, suscriben un contrato con el empleado por obra o labor determinada, agrega que es cierta la afirmación que accionante hace sobre el salario, y que los turnos de trabajo son los utilizados por la empresa, y que el accionante nunca informó a esa entidad las afectaciones que presentaba en su salud por enfermedad común, y que las patologías que “supuestamente” padece el actor, no tienen nada que ver con las labores que este desarrolló durante su labor en dicha empresa.

Agrega que las patologías mencionadas por el actor no le generaron incapacidades, ya que puede desarrollar sus labores de manera normal, como lo hizo en esa entidad como empleado en misión, y que, en tal razón, dichos padecimientos no lo hacen acreedor al amparo de la estabilidad laboral reforzada, ya que no le generan incapacidad alguna, y que lo ubique en un estado de debilidad manifiesta.

Afirmó que la causal de terminación del contrato de trabajo del actor es objetiva y convencional, establecida en el literal d) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, y que por ello su desvinculación laboral no se trata de un acto discriminatorio en razón a su aludido estado de salud, de manera que pudiera operar la estabilidad laboral reforzada, y aclara que para la fecha en que finalizó en vínculo laboral, el actor no se encontraba incapacitado.

Finalmente, resalta que el caso de accionante no se trató de un despido, sino que la terminación del contrato se debió a una causal objetiva y convencional, que fue la terminación de la obra o labor contratada, y que por dicha razón no era necesaria la autorización o permiso por parte del Ministerio de Trabajo, y que, en lo atinente a la suspensión de sus tratamientos médicos, el tuteante debe dirigirse a la entidad encargada de prestarle los servicios de salud, y que las no le constan las circunstancias personales en que se encuentra el mismo.

La **CLINICA PSIQUIÁTRICA SAN JUAN DE DIOS DE MANIZALES**, informó que una vez verificados los registros de esa institución se evidenció que el señor JAIME RODAS ESCALANTE se encuentra diagnosticado con un trastorno de ansiedad generalizada, y que la última atención brindada al mismo en esa institución data del mes de enero del año 2021, y que en dicha ocasión el accionante fue valorado por la especialidad de psiquiatría, donde se le ordenó un tratamiento con los medicamentos “DIFENHIDRAMINA, FLUVOXAMINA, PREGABALINA Y QUETIAPINA”, y que su última hospitalización ocurrió el día 13 de enero del año 2020, por último, alude que no puede manifestarse sobre los hechos de la demanda ya que nunca le fue remitido el escrito, y enfatiza que en esa institución le han prestado todos los servicios de salud que ha solicitado el actor, y que no existe ninguna omisión por parte de la misma, por lo cual solicita que se les desvincule de la acción tuitiva.

La **EPS SALUD TOTAL** informó que el accionante fue afiliados a esa entidad el día 24 de octubre del año 2008, y que presenta desafiliación desde el 05 de marzo del año 2021, y que presenta vinculó laboral con la empresa CONTACTAMOS S.A.S., durante el tiempo de afiliación.

De otra parte, manifestó que atendiendo a la pretensión de reintegro laboral del accionante, la tutela resulta improcedente con respecto a esa EPS, por lo tanto, piden que de denieguen la tutela en contra de la misma, ya que, además, durante el tiempo que éste estuvo allí, le fueron prestados todos los servicios de salud que requirió.

La **EPS SURAMERICANA** manifestó que no le fue remitido el escrito de la tutela, no obstante, informó que el señor JAIME RODAS ESCALANTE, presenta una afiliación a dicha entidad en estado activo, en calidad de beneficiario, y refiere que el mismo se encuentra a diagnosticado a las siguientes patologías “SÍNDROME DEL MANGUITO ROTATORIO 2021/01/06, TRASTORNO DE ANSIEDAD GENERALIZADA 2020/06/10, NECROSIS DE LA PULPA, GANGRENA DE LA PULPA y PULPITIS 2020/09/22”, agrega que en dicha EPS no existe ningún registro de incapacidades transcritas al accionante.

Además, señalo que la Historia Clínica del accionante es un documento privado sometido a reserva, y que el mismo no se encuentra en poder de esa EPS, ya que se encuentra en las instituciones hospitalarias donde este ha recibido servicios de salud.

En punto de los hechos de a tutela, arguye que las pretensiones de la acciona están dirigidas CONTACTAMOS SAS, y que no existe vulneración a los derechos fundamentales del accionante por parte de esa entidad ya que le ha prestado todos los servicios de salud que ha requerido, y en consecuencia, la tutela contra esa EPS es improcedente.

Por último, pide que se declare la nulidad de todo lo actuado dado nunca se les hizo remisión del escrito de tutela, y en subsidio que se les desvincule de la acción de amparo.

2.4. SENTENCIA IMPUGNADA.

EL día 19 de mayo de 2021, el Juzgado Quinto Civil Municipal de Manizales profirió la sentencia que puso fin a la primera instancia, tutelando los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y al trabajo del señor JAIME RODAS ESCALANTE, en consecuencia, declaró la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo celebrado entre éste y la empresa CONTACTAMOS S.A.S., por tal motivo, también ordeno a dicha empresa y a la COMPAÑÍA MANUFACTUREA ANDINA que, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación del fallo de tutela, procediera a reintegrar al accionante a su cargo o a otro similar al que desempeñaba, y que si lo consideraban necesario, procedieran a realizar un examen laboral de ingreso que permitiera establecer las condiciones psíquicas, y negó por improcedentes las demás pretensiones.

De otro lado, le otorgo cuatro (4) meses al actor, para que procediera al inicio de una acción por la especialidad laboral, contado dicho término a partir de la ejecutoria de la sentencia de tutela.

Además, procedió a la desvinculación de las demás entidades vinculadas a la acción de tutela.

Como fundamento de dicha decisión, la juez de primera instancia consideró que se encontraba probada una causal subjetiva de discriminación, debido a la condición de debilidad o estado de debilidad manifiesta que presentaba el accionante, el conocimiento previo del empleador sobre dicha situación, y el nexo causal entre el estado de salud del mismo y su despido, aunado a la inexistencia de autorización por parte del Ministerio de Trabajo.

2.5. IMPUGNACIÓN

La **COMPAÑÍA MANUFACTURERA ANDINA S.A.** impugnó la decisión de primera instancia, en síntesis, fundamento su inconformidad en el hecho que la terminación del contrato de trabajo del accionante obedeció a una causa objetiva y convencional y no a un acto de discriminación, y que, por tal motivo, no medio autorización del Ministerio de Trabajo, que no existió incompatibilidad entre las patologías sufridas por el accionante y la labor que desempeñaba, que el actor tampoco se encontraba con incapacidad médica para la fecha en que se produjo su desvinculación laboral. Adiciona que la juez de primera instancia desconoció el precedente constitucional sobre la causa objetiva expuesta y comprobada, que tampoco se cumple en la presente acción de tutela con los requisitos de subsidiariedad e inmediatez, y que no se comprobó la existencia de un perjuicio irremediable.

Por lo expuesto, solicitó que revocar el fallo de primera instancia.

De otra parte, la empresa **CONTACTAMOS SAS** también impugnó la decisión de primera, alegó que en el caso concreto no se cumple con el requisito de inmediatez ya que los hechos que suscitan la acción de tutela ocurrieron hace 16 meses, y que el accionante no demostró una razón válida que justifique su inactividad ante la terminación de su contrato de trabajo, agrega que la juez también desconoció el hecho de que el actor se encuentra afiliado al Sistema de Seguridad Social en Salud, y que la patología que padece el proviene desde hace 7 años, y que el contrato con esa empresa fue suscrito el tres (3) de enero del año 2019, y ello no fue un impedimento para que el éste accediera al empleo, alude que además, que no quedó demostrado en la parte motiva de la sentencia el nexo causal entre la patología sufrida por el actor y la terminación de su contrato de trabajo, y que la causal objetiva de trabajo no puede ser apreciada por la a quo como de manera equivocada como un despido, por lo anterior, solicita que revoque el fallo de primera instancia.

3. CONSIDERACIONES

3.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA JURÍDICO

El problema que comprende la presente controversia estriba en determinar la procedencia del amparo al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, y en caso positivo, deberá analizarse si vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, invocada la parte accionantes, al realizarse desvinculación laboral por la terminación de la obra o labor contratada, sin mediar autorización del Ministerio del Trabajo no obstante ser considerada una persona en condiciones de debilidad manifiesta.

3.2. COMPETENCIA.

Este despacho judicial es competente para resolver el recurso de impugnación presentado por las partes en contienda en contra de la sentencia proferida el día 10 de febrero de 2021 dentro del proceso de la referencia con fundamento a lo dispuesto en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991.

3.3. FUNDAMENTOS LEGALES Y JURISPRUDENCIALES.

3.3.1. PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD.

De conformidad con lo establecido en los artículos 86 de la Constitución Política y el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, la acción judicial en análisis solo es procedente cuando: i) el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquel se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable o ii) aun existiendo mecanismos ordinarios de defensa los mismos no sean idóneos, ni eficaces para la protección inmediata y plena de los derechos fundamentales en juego, caso en el cual opera como mecanismo definitivo de protección. En este punto, nuestro tribunal constitucional, en Sentencia T 051 de 2016, precisó que, el mecanismo alternativo del ordenamiento jurídico, “(...) *tiene que ser suficiente para que a través de él se restablezca el derecho fundamental violado o se proteja de su amenaza, es decir, tiene que existir una relación directa entre el medio de defensa judicial y la efectividad del derecho. Dicho de otra manera, el medio debe ser idóneo para lograr el cometido concreto, cierto, real, a que aspira la Constitución cuando consagra ese derecho*”. Así las cosas, si el medio judicial concreto no cumple con dichas características, y por el contrario, el derecho fundamental en juego no puede ser restablecido, procede la solicitud de amparo constitucional como medio definitivo de protección al bien jurídico.

Por lo tanto, quien pretenda la protección de sus derechos fundamentales deberá analizar si dentro del ordenamiento jurídico la protección implorada puede obtenerse a través de acciones ordinarias, pues estas son las llamadas a ser intentadas en primer término, dada la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela; de modo que si el medio judicial alternativo es inexistente o ineficaz el ejercicio del amparo constitucional se abre paso.

Al hilo de lo anterior enfatizo el alto tribunal constitucional en Sentencia Sentencia T-480 de 2011: *“el carácter subsidiario de la acción de tutela impone al interesado la obligación de desplegar todo su actuar dirigido a poner en marcha los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos fundamentales. Tal imperativo constitucional pone de relieve que para acudir a la acción de tutela el peticionario debe haber actuado con diligencia en los procesos y procedimientos ordinarios, pero también que la falta injustificada de agotamiento de los recursos legales deviene en la improcedencia del mecanismo de amparo establecido en el artículo 86 superior”*.

Ahora, en tratándose del reconocimiento de derechos laborales y pago de prestaciones económicas derivadas de salarios de aquellos derechos, el alto tribunal constitucional ha manifestado que *“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”*. - Sentencia T-043 de 2018. Además preciso que una controversia laboral puede someterse a juicio de tutela, desplazando el medio ordinario de defensa cuando se reúnan las siguientes condiciones: (1) que el problema que se debate sea de naturaleza constitucional, es decir, que pueda implicar la violación de derechos fundamentales de alguna de las partes de la relación laboral, puesto que si lo que se discute es la violación de derechos de rango legal o convencional, su conocimiento corresponderá exclusivamente al juez laboral; (2) que la vulneración del derecho fundamental se encuentre probada o no sea indispensable un amplio y detallado análisis probatorio, ya que si para la solución del asunto es necesaria una amplia controversia judicial, el interesado debe acudir a la jurisdicción ordinaria pues dicho debate escapa de las atribuciones del juez constitucional y (3) que el mecanismo alternativo de defensa sea insuficiente para proteger íntegramente los derechos fundamentales amenazados o vulnerados y no resulte adecuado para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable de carácter iusfundamental.

Al hilo de lo anterior, y en reciente jurisprudencia el alto tribunal constitucional preciso que “(...) *En materia de reintegro y pago de prestaciones sociales, (...) al ser controversias que tienen un escenario de debate natural en la jurisdicción ordinaria laboral o contenciosa administrativa, según sea el caso, la acción de amparo se torna en improcedente; por lo que le corresponde al sujeto acudir a esas vías como el medio principal. Sin embargo, muy excepcionalmente puede proceder la tutela para salvaguardar los derechos fundamentales de aquel sujeto que lo requiere y “cuya protección es impostergable a la luz de los hechos del asunto objeto de estudio; cuando las circunstancias particulares y específicas del caso concreto, permiten concluir que los medios ordinarios para la defensa judicial de los derechos no tienen vocación de protección efectiva de los mismos”¹. (...) En palabras de la sentencia T-041 de 2019 , debe disminuirse la rigurosidad al hacer el examen de procedencia cuando de los derechos de sujetos de especial protección constitucional o de personas que se hallan en circunstancias de debilidad manifiesta se trata, “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” (...) En resumen, la regla general para resolver el tipo de controversias puestas en conocimiento son los medios ordinarios que se establecen en la ley, pues allí existe un escenario más amplio de debate probatorio donde el juez natural tiene más elementos de juicio para decidir de fondo; sin embargo, debido a las condiciones especiales de vulnerabilidad o circunstancias de debilidad manifiesta de la persona, la jurisprudencia constitucional ha suavizado las reglas de procedencia de la acción, en especial la de subsidiariedad. Bajo este entendido, la tutela se convierte en la mejor herramienta para conjurar la afectación de los derechos en cuestión².*

3.3.2. PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

Aclarado lo que antecede, en cuanto a la procedencia de la acción de tutela como instrumento jurídico para la salvaguarda de la estabilidad laboral reforzada de una persona de especial protección constitucional por su estado de salud, sea que el mismo sea utilizado de forma transitorio para evitar un perjuicio irremediable o

¹ Corte Constitucional, Sentencias T-765 de 2015 (MP Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), SU-047 de 2017 (MP María Victoria Calle Correa) y T-201 de 2018 (MP Gloria Stella Ortiz Delgado)

² Corte Constitucional, Sentencias SU-049 de 2017 (MP María Victoria Calle Correa) y T-287 de 2019 (MP Diana Constanza Fajardo Rivera).

como definitivo para restablecer el derecho fundamental violado o se proteja de su amenaza. En este punto del análisis jurisprudencial y legal es necesario traer a colación las apreciaciones correspondientes a la dimensión del derecho alegado, los efectos de su incumplimiento, las reglas exigidas al juez constitucional para otorgar la protección pretendida y el alcance respecto de los diferentes tipos de vinculación:

De este modo, tenemos que el principio de la estabilidad laboral reforzada propiamente dicho, se manifiesta como la protección legal y constitucional en favor del trabajador a no *“ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente”*. En consecuencia, debe mencionarse que tal principio se instituye como una garantía dentro de las relaciones laborales de por sí asimétricas, en pro de aquellos trabajadores que presentando una situación de debilidad - mujeres embarazadas, personas con fuero sindical, madres cabeza de familia y personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud - su desvinculación debe estar supeditada a condiciones adicionales entre las cuales se encuentra la autorización de la autoridad laboral competente para proceder en tal sentido.

Ahora, en tratándose de personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, la protección en estudio se predica tanto de aquellos individuos en condición de invalidez (artículo 38 de la Ley 100 de 1993³), como de aquellos que han sido dictaminados con pérdida de capacidad laboral (Decreto 2463 de 2001⁴). Garantía que a su vez trasciende el ámbito meramente legal (art. 26 de la Ley 361 de 1997), para convertirse en una protección de rango constitucional⁵.

Frente a este particular precisó la Corte Constitucional indicando que (...) *los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales , y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que*

³ Estado de invalidez. Para los efectos del presente capítulo se considera inválida la persona que, por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral

⁴ Pérdida de capacidad entre el 15% y el 25% se le llamaría moderada, la pérdida del 25% al 50% se le denominaría severa, y a la pérdida mayor del 50% se le nombraría profunda.

⁵ Estabilidad en el empleo” (art. 53 C.P.); igualdad “real y efectiva” en el empleo (arts. 13 y 93 C.P.); derecho al trabajo “en todas sus modalidades en condiciones dignas y justas” (art. 25 C.P.), deber del Estado de adelantar una política de “integración social” a favor de aquellos que pueden considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (art. 47 C.P.); derecho fundamental a gozar de un mínimo vital (arts. 1, 53, 93 y 94 C.P.).

les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, gozan de “estabilidad laboral reforzada”. (...)”⁶ .

Así las cosas, la estabilidad laboral reforzada se configura en favor de persona con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud cuando, protección que implica que además del requisito administrativo - autorización de la oficina del Trabajo - (art. 26 Ley 361 de 1997) se debe (i) establecer que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; (ii) que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación, esto es que le corresponde al trabajador acreditar sumariamente la situación de debilidad, y al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato.

Por último, se debe precisar en lo atinente a la institución en estudio que: i) a partir de las sentencias SU-049 de 2017 y C-200 de 2019, cualquier persona en condición de debilidad manifiesta por condiciones de salud, independiente del vínculo ocupacional, sea este de naturaleza laboral, Civil o Comercial, goza de estabilidad ocupacional reforzada y ii) la configuración de una causal objetiva, no es suficiente para proceder con la terminación del vínculo ocupacional, pues siempre será necesaria la autorización del Ministerio de Trabajo⁷.

⁶ Sentencia T – 052 de 2020.

⁷ Sentencia C-200 de 2019:

(i) La estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental derivado de los artículos 1º, 13, 25, 47, 48, 53 y 93 de la Constitución Política, el cual protege a los trabajadores que, por distintas circunstancias, se encuentran en un estado de debilidad manifiesta.

(ii) En relación con los trabajadores que sufren de alguna afectación de salud, estos gozan del derecho a la estabilidad laboral reforzada en los casos en que su condición dificulta su desempeño laboral, incluso cuando no existe acreditación de alguna discapacidad.

(iii) La aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada no se limita a contratos de trabajo a término indefinido. Al cumplirse el plazo de los contratos a término fijo, por obra o labor, el empleador tiene prohibido decidir no renovar el contrato por este simple hecho. Por el contrario, si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral y el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el empleado tiene el derecho a conservar su trabajo, aunque el término del contrato haya expirado.

(iv) En este sentido, si un trabajador con afectaciones de salud ha sido despedido sin la debida autorización de la Oficina de Trabajo, se presume que el despido es discriminatorio. Lo anterior, debido a que el derecho a la estabilidad laboral reforzada se cimienta en la prerrogativa con la que cuentan aquellas personas para acceder en igualdad de condiciones a un empleo; a la imposibilidad de ser despedidos en razón de su condición; a la garantía de asegurarles su permanencia en el trabajo hasta que no se configure una causal objetiva que justifique su despido y, finalmente; al hecho de que esa desvinculación esté mediada por esta autorización.

4. CASO CONCRETO

Descendiendo al asunto objeto de examen, procede este despacho judicial, a analizar los presupuestos fácticos constitutivos de la presente acción constitucional a la luz de los condicionamientos jurídicos aplicables al caso concreto.

4.1. HECHOS PROBADOS.

Del acervo probatorio recaudado en primera instancia, se tienen los siguientes hechos probados:

- Que el señor JAIME RODAS ESCALANTE, el día 3 de enero de 2019, suscribió con Contactamos S..A.S un contrato individual de trabajo por la modalidad de obra o labor terminada con un salario mensual legal vigente para la época de celebración del dicho contrato.
- Que el señor Jaime Rodas prestó su fuerza laboral a la empresa la empresa COMPAÑÍA MANUFACTURERA ANDINA S.A. como empleado en misión enviado por Contactamos S.A.S, entre los tres (3) de enero de 2019 y 19 de diciembre de 2029.

(v) Esta protección laboral no se desvirtúa por la materialización de la justa causa de despido establecida en el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo. Si un trabajador cumple 180 días de incapacidad, el empleador tiene prohibido ejercer la facultad de despido de manera automática. A este respecto, debe seguir el procedimiento establecido en el artículo 142 del Decreto 019 de 2012, referente al pago de incapacidades y la emisión del concepto de rehabilitación. Asimismo, debe reintegrarlo a un cargo acorde con sus capacidades. En caso de que esto sea imposible, la jurisprudencia constitucional ha establecido que debe darle la oportunidad al trabajador de proponer soluciones razonables a dicha situación y solicitar autorización de la Oficina de Trabajo para despedir al trabajador por esta justa causa.

(vi) De no cumplir con los requisitos legales y constitucionales para despedir a un trabajador que esté incapacitado, el empleador tiene la obligación de reintegrar al trabajador; de pagar las prestaciones sociales y cotizaciones al sistema integral de seguridad social por todo concepto, desde la fecha de su despido hasta la fecha en la que se haga efectivo su reintegro; y de pagar los salarios y demás emolumentos que se hubiesen podido causar en el mismo periodo, siempre y cuando el trabajador no estuviera incapacitado o no hubiera causado la pensión de invalidez.

(vii) Finalmente, de lo anterior se desprende que la protección legal a las personas en situación de discapacidad, derivada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se ha hecho extensiva a todo trabajador cuyas afectaciones de salud dificulta su desempeño laboral. Lo anterior, independientemente de si sufre de alguna limitación leve, moderada, severa o profunda. En relación con este asunto, si bien la Corte no había ordenado pagar la indemnización equivalente a 180 días de salario a la que se refiere el inciso 2 de este artículo, la Sentencia SU-049 de 2017 cambió la jurisprudencia respecto a esta sanción legal que derivada exclusivamente en beneficio de personas en situación de discapacidad.

- Que el día 19 de diciembre del año 2019, la empresa de empleos temporales CONTACTAMOS S.A.S, le notificó al señor Jaime Rodas Escalante la terminación de su contrato de trabajo.

- El accionante cuenta con un diagnóstico de Trastorno De Ansiedad Generalizada, y por dicha razón debió ser hospitalizado el día 13 de noviembre del año 2019, circunstancia que se evidencia en la historia clínica de las atenciones recibidas por el mismo en la Clínica San Juan de Dios de Manizales, además, se evidencia en dicho documento que el problema de salud del accionante lo viene sufriendo incluso desde el año 2012, por razones de deudas y otros inconvenientes personales según se describe en la hoja clínica del 4 de julio del año 2012.

- En la terminación del contrato de trabajo no medio autorización del Ministerio de Trabajo.

- De acuerdo con lo informado por la COMPAÑIA MANUFACTURERA ANDINA S.A. el accionante presento los siguientes periodos de incidencias médicas:

En el 2018, 2 días.

Del 03 al 20 septiembre 2019, 18 días.

Del 21 al 26 septiembre del 2019, 6 días

Del 10 noviembre al 02 diciembre del 2019, 23 días

Del 03 de diciembre del 2019 al 08 de diciembre del 2019, 6 días.

- Para la fecha en que se produjo la terminación del contrato de trabajo el accionante no se encontraba bajo incapacidad médica.

4.2. CONCLUSIÓN.

Descendiendo al asunto objeto de examen, procede este despacho judicial a analizar los presupuestos fácticos constitutivos de la presente acción constitucional a la luz de los condicionamientos jurídicos aplicables al caso concreto.

4.2.1. ANÁLISIS DE PROCEDENCIA EXCEPCIONAL EN LA ACCIÓN DE TUTELA

Realizado el análisis de procedibilidad formal del amparo objeto de estudio, se avizora el incumplimiento los requisitos jurisprudenciales establecidos para ello, para tal efecto se tiene:

a) Requisito de inmediatez: Frente al principio de inmediatez, la Constitución Política no establece propiamente un término perentorio para interponer la acción de tutela; es un concepto de origen y desarrollo jurisprudencial, que corresponde al período de tiempo prudencial desde que se presenta la conducta que presuntamente vulnera los derechos del accionante y la fecha de interposición de la acción. Extremos temporales que para el caso concreto se ubican entre el diecinueve (19) de diciembre del 2019, hecho generador de la presunta vulneración por la terminación del contrato laboral y el cinco (5) de mayo de 2021 radicación del escrito tutelar; periodo que no excede 16 meses, un tiempo que a juicio de este juzgado no es razonable, por lo que no puede concluirse entonces una afectación grave a los derechos fundamentales del actor, pues de haber ocurrido ello se hubiera acudido de manera temprana al mecanismo de la acción de tutela y no fue así. Además si se tiene en cuenta que la última incapacidad reportada data del 28 de febrero de 2020, sin que se tenga registro de alguna imposibilidad física o mental que haya imposibilitado el ejercicio de la acción constitucional por parte del accionante. Esto es no existen en el plenario elementos de juicio suficientes que permitan concluir que por un caso de fuerza mayor éste no pudo acudir antes a interponer la acción de tutela, así fuese mediante agente oficioso o a través de abogado como lo hace en la actualidad.

b) Requisito de subsidiariedad: En cuanto al requisito de subsidiariedad, se tiene que el señor Jaime Rodas Escalante se encuentra diagnosticado desde el año 2012, con la patología denominada Trastorno De Ansiedad Generalizada, y que el día tres (3) de enero del 2019, suscribió un contrato de duración de la obra o labor determinada con la empresa CONTACTAMOS S.A.S., el cual desempeño hasta el día 19 de diciembre del año 2019, es decir, que su patología no lo ha limitado para laborar o para adquirir un empleo, y que, la misma viene siendo debidamente atendida y controlada con medicamentos, también se observa que el accionante se encuentra afiliado en la Eps Suramericana en calidad de beneficiario, por lo cual cuenta con servicios de salud, y que si ha tenido recaídas en su estado de salud que han sido atendidas, y que se trata de episodios temporales, que luego de superados no le impidieron reintegrarse a sus labores, es decir, que no se observa que se trate de una persona en estado de debilidad

manifiesta, de tal manera que los mecanismos ordinarios no resulten idóneos para la protección de sus derechos.

En ese sentido tenemos:

i) *La solicitud de reintegro por la presunta violación de derechos es de rango legal y no constitucional.* Entendiendo que la competencia para resolver ese tipo de conflictos corresponde exclusivamente al juez laboral. Apreciación que imposibilita al Juez Constitucional emitir una decisión de fondo, pues de hacerlo se estaría inmiscuyendo en la esfera de competencia del juez a quien por mandato legal le está asignada, en consecuencia, no le está dado a este juez constitucional, auscultar: la naturaleza de la relación contractual, la legalidad de la terminación del contrato, su verdadero empleador y demás particularidades que deben resolverse en un juicio, como ya se dijo ordinario laboral.

ii) *La solución del asunto hace necesaria una amplia controversia judicial, que implica un análisis del acervo probatorio, bajo la óptica del derecho pretendido, exigiendo al interesado el debe acudir a la jurisdicción ordinaria pues dicho debate escapa de las atribuciones del juez constitucional.*

iii) *Dentro del ordenamiento jurídico colombiano existen instrumentos procesales destinados a salvaguardar los derechos de la persona cuando su reclamación corresponde a un interés jurídicos que se originen directa o indirectamente con el contrato de trabajo. (Art. 2 del Código de Procedimiento laboral y de la Seguridad Social).*

iv) *El accionante acudió directamente al amparo constitucional sin haber recurrido en ese momento, ni hoy a la acción ordinaria laboral con el fin de agotar el requisito de subsidiariedad de la acción de tutela en un asunto de índole laboral.* Además de ello tenemos lo siguiente: el accionante se vinculó a la empresa accionada mediante un contrato con terminó por obra o labor determinada. iii) El 19 de diciembre de 2021 se le comunicó la terminación del contrato, y para esa data estaba ejerciendo la labor encomendada iv) las incapacidades médicas del accionante se dieron entre los días 03 al 20 septiembre 2019, 21 al 26 septiembre del 2019, 10 noviembre al 02 diciembre del 2019 y 03 de diciembre del 2019 al 08 de diciembre del 2019, y su reintegró a la labor desempeñada se efectuó sin que presentara recomendación alguna por parte de médico tratante, ni tampoco nuevas incapacidades. v) Las incapacidades a que alude, con posterioridad a la

terminación del contrato por sí mismas no son suficientes “para considerar que gozaba de estabilidad laboral reforzada”⁸ y mucho menos que fuera “suficiente per se para inhibir la facultad del empleador para dar por terminado el vínculo laboral”⁹ vi) Se itera, luego de esa incapacidad el actor volvió a sus labores sin que haya presentado novedad alguna para cumplir con el trabajo que estaba realizando, lo que se vislumbra de la historia clínica adjunta en la demanda de esta acción, vii) la terminación del contrato de trabajo se presentó sin estar el accionante en ninguna de la hipótesis de invalidez (artículo 38 de la Ley 100 de 1993¹⁰) o dictaminado con pérdida de capacidad laboral (Decreto 2463 de 2001¹¹, o *(iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales , o en general con alguna afectación considerable en su salud que le hubiese “impido o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”* y finalmente viii) Su diagnóstico que data del año 2012 no fue impedimento para que este cumpliera con las labores para las cuales fue contratado el día tres (3) enero del año 2019, por la empresa CONTACTAMOS SAS, razón por la cual, no existen elementos de prueba que permitan concluir con certeza que la terminación del contrato de trabajo se debió a una causal diferente a la objetiva, es decir, la culminación de la obra o labor para la cual fue contratada el accionante, y tampoco, se evidenció en el trámite tutela una afectación o amenaza grave al mínimo vital del accionante o de su núcleo familiar.

De lo expuesto, previamente se concluye la acción de tutela en el caso bajo estudio, para solicitar el reintegro laboral del señor JAIME RODAS ESCALANTE, bajo el amparo del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, no supera en el análisis de procedibilidad, de tal forma que no puede el juez constitucional desplazar la competencia del juez natural, que en este caso recae en el juez ordinario laboral, el que mediante un debate probatorio más amplio, y con todas las garantías procesales para las partes, debe determinar la legalidad o no de la terminación del contrato de trabajo por la modalidad de obra o labor terminada suscrito entre el accionante y la empresa CONTACTAMOS S.A.S, además de reconocer y ordenar si a ello hubiere lugar, el pago de los salarios y demás emolumentos dejados de percibir durante dicho lapso, En consecuencia, habrá de revocarse el fallo de primera instancia, para en su lugar declarar la improcedencia de la presente acción de tutela.

⁸ T-102 de 2020

⁹ *Ibidem*.

¹⁰ Estado de invalidez. Para los efectos del presente capítulo se considera inválida la persona que, por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral

¹¹ Pérdida de capacidad entre el 15% y el 25% se le llamaría moderada, la pérdida del 25% al 50% se le denominaría severa, y a la pérdida mayor del 50% se le nombraría profunda.

Por lo anteriormente discurredo, el Juzgado Sexto Civil Del Circuito De Manizales, Caldas, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Constitución y la ley,

FALLA

PRIMERO: REVOCAR la Sentencia proferida el día 19 de mayo de 2021, por el Juzgado Quinto Civil Municipal de Manizales dentro de la acción de tutela promovida por el señor JAIME RODAS ESCALANTE en contra de CONTACTAMOS S.A.S ello con fundamento en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: DENEGAR por **IMPROCEDENTE** la tutela de los derechos invocados por el señor JAIME RODAS ESCALANTE frente a la empresa CONTACTAMOS S.A.S ello con fundamento en la parte motiva de esta providencia.

TERCERO: NOTIFICAR esta providencia a las partes por el medio más expedito y eficaz.

CUARTO: ENVIAR el expediente a la H. Corte Constitucional por la Secretaría del Despacho, para su eventual revisión.

QUINTO: HACER saber al Juzgado de primera instancia esta decisión para los efectos legales a que hubiere lugar, a través de oficio, en el cual se insertará la parte resolutive de este fallo.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

JUAN FELIPE GIRALDO JIMENEZ
JUEZ