

Villavicencio, dieciséis (16) de diciembre de dos mil veinte (2020)

Ref: Acción de tutela No. 5011-04089-001-2020-00048-01 de EVER ANTONIO MUÑOZ CORREA en contra de la UNION TEMPORAL COMEDOR ESCOLAR.

Se decide la impugnación interpuesta por el accionante en contra del fallo de tutela proferido el 09 de noviembre de 2020, por el Juzgado Promiscuo Municipal de Barranca de Upía, sin presencia de causal de nulidad que invalide lo actuado.

I. ANTECEDENTES

En ejercicio de la acción de tutela acudió el señor EVER ANTONIO MUÑOZ CORREA, por considerar que se vulneraron sus derechos fundamentales a la salud, el trabajo, la estabilidad laboral reforzada, mínimo vital, debido proceso y la seguridad social; en consecuencia, solicitó se ordene a la accionada que lo reintegren a su cargo o a uno de igual o mayor jerarquía con todas las protecciones legales, ordenar se realicen los pagos a la seguridad social de manera diligente, se ordene el pago de los salarios dejados de percibir desde su despido en noviembre de 2019. Así mismo, se imponga la sanción de despido sin justa causa.

Como sustentó de sus pretensiones, afirmó que suscribió el 6 de julio del presente año un contrato laboral como ayudante de obra de la Unión Temporal Comedor Escolar, obra que se desarrolla en el Colegio del Municipio de Barranca de Upía, el contrato duraría lo que durara la obra. Indicó que posteriormente sufrió un accidente en un bicicleta lo que generó que tuviera una lesión en una de sus manos lo cual imposibilitó que realizara su labora de forma normal, de lo cual informó a su trabajador y le generó varias incapacidades.

Aduce que debido a su estado de salud el maestro de la obra empezó una persecución laboral, actuación que puso en conocimiento de su empleador pero no obtuvo apoyo o respuesta alguna, asegura que la situación de acoso generó que tomara la decisión de no asistir más a la obra, por lo que faltó a su trabajo al día siguiente de que faltara el empleador lo requirió el 7 de octubre de 2020 para que justificara su inasistencia, de lo cual presentó el escrito de descargos el 8 de octubre aduciendo que no asistió para evitar conflictos mayores con el maestro de obra, justificación que no fue aceptada y por ende lo despidieron aduciendo como motivo o como justa causa el abandono del puesto.

II. TRÁMITE

Admitida la acción de tutela, se dispuso el debido enteramiento de la accionada, para que ejercieran su derecho de contradicción y defensa.

La UNION TEMPORAL COMEDOR ESCOLAR, en síntesis alegó que el despido se justificó en la causal establecida en el numeral 4 del artículo 60 del Código Laboral, el cual dispone que podrá despedirse al trabajador por falta al trabajo sin justa causa de impedimento o sin permiso del empleador, excepto en los casos de huelga, por lo que concluyo que el despido fue legal y justificado, ya que el accionante no acreditó una justa causa y no contaba con autorización para faltar a su trabajo.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

En sentencia del 9 de noviembre de 2020, el Aquo dispuso negar el amparo deprecado tras considerar que no existía incapacidad médica, solo unas recomendaciones médicas generadas el 10 de octubre de 2020, y tampoco el accionante solicitó permiso para faltar a su trabajo por lo que el despido se encuentra enmarcado dentro de los parámetros legales.

IV. FUNDAMENTOS DE LA IMPUGNACIÓN

Inconforme con la decisión de instancia el accionante impugnó el fallo alegando los mismos argumentos expuestos en su escrito inicial, resaltando que no se tuvo en cuenta la persecución laboral de la que aduce fue objeto.

V. CONSIDERACIONES.

De entrada, debe precisarse que funcionalmente el Juzgado es competente para resolver el conflicto constitucional planteado, al tenor del artículo 37 y siguientes del Decreto 2591 de 1991.

Problema Jurídico:

De entrada, debe precisarse que funcionalmente el Juzgado es competente para resolver el conflicto constitucional planteado, al tenor del artículo 37 y siguientes del Decreto 2591 de 1991.

Problema Jurídico:

Para el caso concreto corresponde establecer ¿sí la presente acción de tutela es el mecanismo para ordenar el reintegro del accionante, el pago de sus prestaciones sociales y la afiliación al sistema de salud?

Al respeto, cabe precisar que la acción de tutela, como la define el artículo 86 de la Constitución Política, es un medio de defensa judicial instituida para proteger en forma inmediata los derechos fundamentales cuando

resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o por los particulares en los casos expresamente señalados por la ley.

Según lo ha enseñado la Corte Constitucional¹, la acción de tutela, por ser un mecanismo subsidiario y residual, no es el medio idóneo para solicitar la nulidad o suspensión de los actos administrativos de carácter particular y concreto, o para solicitar el reintegro a cargos públicos, teniendo en cuenta que contra tales actos procede la acción de nulidad y restablecimiento del derecho, en la cual puede solicitarse la suspensión provisional del acto administrativo, así, tal acción constituye un medio eficaz e idóneo para la defensa de los derechos. La vía de tutela solo procede, como mecanismo transitorio, en aquellos casos en que se vislumbra un perjuicio irremediable y en los casos en que el retiro haya dejado a la persona en una situación de debilidad manifiesta o de indefensión.

Se ha establecido que el derecho al trabajo tiene asidero constitucional y, en consecuencia, la Carta Política hace mención a éste en varios artículos², en los cuales se establece su carácter de derecho fundamental, así como también la especial protección de que goza por parte del Estado y la universalidad del mismo en condiciones de dignidad y justicia³.

Así mismo se estableció⁴ en cabeza del legislador la responsabilidad de expedir el estatuto de trabajo atendiendo a unos principios mínimos fundamentales, tales como (I) igualdad frente a las oportunidades para los trabajadores, (II) una remuneración mínima vital y móvil que sea proporcional, cualitativa y cuantitativamente al trabajo realizado, (III) la estabilidad en el empleo, así como (IV) la irrenunciabilidad de los derechos mínimos establecidos en las normas de naturaleza laboral, (...), (V) en caso de existir duda frente a la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derechos, se hará uso de la favorabilidad para el trabajador, (VI) la primacía de la realidad sobre las formas en la relación laboral, (VII) además la garantía a la seguridad social y a la educación que incluye capacitación y adiestramiento, (...) y (VII) la especial protección a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

¹ C.Constitucional, Sentencia T-548 de 2010.

² Constitución Política, artículos, 25, 53, 54. entre otros.

³ Artículo 25. C.P: El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

⁴ Artículo 53 C.P: El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.//El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.//Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.//La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

De igual forma se establece en el citado artículo la supremacía de la libertad, la dignidad humana y los derechos de los trabajadores, en cuanto son estos los que deben orientar la aplicación de la ley, los contratos y los acuerdos; en consecuencia no pueden ser quebrantados.

Sin embargo, a pesar de las garantías constitucionales establecidas para el derecho al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada entre otros, no significa en principio que la acción de tutela sea el mecanismo idóneo para debatir las controversias relacionadas con este derecho fundamental. Pues, la acción constitucional tiene un carácter subsidiario que la hace improcedente cuando existen otros mecanismos de defensa judicial salvo que se busque un amparo transitorio para evitar un perjuicio irremediable o cuando dichos mecanismos no sean eficaces o no resulten idóneos, de lo contrario será la jurisdicción ordinaria laboral o contenciosa administrativa según el caso, la competente para dirimir los conflictos que con relación a este derecho fundamental se llegaren a presentar.

Además, la jurisprudencia constitucional también ha sido clara en establecer la procedencia de la acción de tutela cuando se trata del reintegro de sujetos de especial protección constitucional. Al respecto en la sentencia T-341 de 2009 se dijo:

“La acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral, sin miramientos a la causa que generó la terminación de la vinculación respectiva, al existir como mecanismos establecidos la jurisdicción ordinaria laboral o la contenciosa administrativa, según la forma de vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada⁵, a saber, los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y, como se verá a continuación, el trabajador discapacitado.

Dicho criterio proviene de la necesidad de un mecanismo célere y expedito para dirimir esta clase de conflictos cuando el afectado es un sujeto que amerite la estabilidad laboral reforzada, que es distinto al medio breve y sumario dispuesto para los trabajadores amparados con el fuero sindical o circunstancial, que facilita el inmediato restablecimiento de sus derechos.”⁶.

Las personas que gozan de especial protección constitucional y los sujetos en estado de debilidad manifiesta, cuentan con ciertos beneficios para garantizar el pleno goce de sus derechos, pues dada su condición no se encuentran en un plano de igualdad frente al resto de integrantes del

⁵ Cfr. T-011 de enero 17 de 2008 y T-198 de marzo 16 de 2006 y T-661 de agosto 10 de 2006, entre otras.

⁶ Ver Sentencia T-341 de mayo 8 de 2009.

conglomerado social; en consecuencia, se busca equiparar esta situación en materia laboral con las personas enfermas o con discapacidad, mujeres en estado de embarazo y el trabajador menor de edad, estableciendo unos requisitos adicionales para llevar a cabo la terminación de una relación laboral, por lo tanto, se establece la obligación por parte del empleador de solicitar previa autorización por parte de la Oficina del Trabajo, por ejemplo tal como está estipulado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997:

“Artículo 26º.- En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”⁷

No obstante, la protección establecida para estos sujetos de especial protección y que se encuentran en estado de debilidad manifiesta por su estado de salud, no hace procedente la acción de tutela de forma automática, pues la Corte ya ha establecido que para la procedencia de la acción de tutela la sola calidad de incapacitado o de persona enferma no es suficiente. De igual forma, es necesario establecer que si se produjo el despido de una persona con esta calidad fue por causa de su condición. Es decir, establecer el nexo de causalidad entre el despido y el estado de debilidad manifiesta, para comprobar así que existe una situación de discriminación en el empleo.⁸

Conforme a la jurisprudencia se puede sostener que “(i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presentan una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada.”⁹

⁷ Ley 361 de 1997, Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

⁸ Ver Sentencia T-1097 de noviembre 6 de 2008.

⁹ Ver Sentencia T-866 de noviembre 27 de 2009, T-1097 de noviembre 6 de 2008, T-530 de mayo 20 de 2005, T-519 de junio 26 de 2003, T-826 de octubre 21 de 1999 entre otras.

Caso concreto:

En el caso de autos, y luego de revisadas la probanzas arribadas al plenario, no se observa que el tutelante se encuentre en curso de alguno de los supuestos de hecho fijados por la línea jurisprudencial antes citada, comoquiera que el mismo no ostenta la calidad de quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada, es decir, los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y, el trabajador discapacitado.

En efecto, tiene decantado nuestro máximo Tribunal Constitucional, que el reintegro por vía de tutela, es jurídicamente inadmisibile, comoquiera que para el efecto existen otros medios de defensa judicial, que en el caso concreto, es el proceso laboral ordinario sendero propio para que los empleados o trabajadores promuevan ese tipo de asuntos, pues, sólo en tratándose de personas con estabilidad laboral reforzada es factible acudir a la acción de amparo en reemplazo de la acción de reintegro laboral.

Lo anterior, teniendo en cuenta que de las pruebas arribadas se tiene que la última incapacidad laboral del actor se dio el día 28 de septiembre de 2020 y fue otorgada por el término de 7 días, no existiendo otras incapacidades, así mismo, también advierte el Juzgado que no se encuentra acreditado que el accionante cuente con calificación de pérdida de capacidad laboral, por lo que hasta el momento no puede denominarse como una persona discapacitada, además, tal estabilidad debe tenerse en vigencia de la relación contractual o vínculo legal y reglamentario, habida cuenta que, sólo quien la ostente puede reclamar su protección para no ser retirado del servicio, o que habiéndolo sido, pida su reintegro, sin embargo en el caso, es evidente que la ruptura del vínculo laboral se dio por causas ajenas al estado de salud del accionante, pues se debió a que el mismo inasistió a su trabajo sin que mediara permiso o incapacidad, configurándose una causal objetiva.

Sumado a ello, se advierte que el accionante el 5 de octubre de 2020 junto con su empleador efectuó un acta mediante el cual manifestaba que no sentía dolor en su mano y que podía desarrollar su trabajo con ciertas restricciones como no levantar cosas pesas y hacer movimientos repetitivos con las mano afectada, sin embargo, después del mediodía del 6 de octubre se fue de su puesto y no asistió el 7 de octubre, aquí alega que se debió a una situación laboral con el que sería su superior inmediato, empero no acreditó haber efectuado ninguna manifestación a su empleador de dicha situación para seguir el trámite establecido en la

Ley 1010 de 2006, sin embargo, dicha situación perse no autorizaba para dejar su puesto de trabajo sin aviso previo, de igual forma, dentro del presente trámite constitucional no se cuentan con los elementos ni con las etapas probatorias propias para determinar si existió o no el presunto acoso laboral, motivo por el cual deberá acudir ante la justicia ordinaria para que sea el Juez laboral quien es el competente decida sobre dicho conflicto.

Con lo anterior, este Juez concluye que ha de confirmarse el fallo impugnado, dada cuenta que como ya se explicó la tutela no es el mecanismo idóneo para resolver el presente conflicto el cual sin dudas es de naturaleza laboral.

VI. DECISIÓN

*En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO QUINTO CIVIL DEL CIRCUITO DE VILLAVICENCIO, META**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,*

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo proferido por el Juzgado Promiscuo Municipal de Barranca de Upía el 9 de noviembre de 2020, de conformidad con el precedente jurisprudencial aplicable al caso sub lite, tal como se indicó en el cuerpo de esta providencia.

SEGUNDO: Notifíquese esta decisión a las partes por el medio más expedito y oportunamente remítase el expediente a la Honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión. Líbrense las respectivas comunicaciones.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado Por:

FEDERICO GONZALEZ CAMPOS
JUEZ CIRCUITO

JUZGADO 005 CIVIL DEL CIRCUITO DE VILLAVICENCIO

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:

**0f61cf755328ae671a3020452f2c1210cfaa3eb2e2691675d676331c97f6c
92c**

Documento generado en 16/12/2020 12:28:49 p.m.

***Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>***