

República de Colombia
Rama Judicial del Poder Público



Juzgado Diecinueve Civil Municipal

Bogotá D.C., ocho (08) de septiembre de dos mil veintidós (2022).

Ref. Acción de tutela No. 2022-00889

I.OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede el Despacho a decidir lo que en derecho corresponde frente a la acción de tutela incoada por JOAN ALEXANDER SOSA RODRIGUEZ en contra de PROTEMPORALES PROYECTOS Y SOLUCIONES.

II. ANTECEDENTES

1. Pretensiones

La accionante solicitó la protección constitucional de sus derechos fundamentales al trabajo, salud, vida digna y mínimo vital que considera vulnerados por la convocada. En consecuencia, reclamó se ordene a la entidad accionada a reintegrarlo en el cargo que ocupaba en iguales o mejores condiciones a las que tenía.

2. Fundamentos fácticos

2.1. El actor adujo, en síntesis, que desde el 13 de febrero de 2021 hasta el 18 de agosto de 2022, suscribió diferentes contratos laborales a término fijo inferior a un año con la sociedad accionada, la cual conocía de su estado de salud en la fecha de terminación del último contrato, pues presentó complicaciones de procedimientos que causaron que hoy requiera una operación y si bien su orden fue posterior a su despido por un día, lo cierto es que el mismo fue un proceso de meses, en que los galenos le practicaron exámenes y valoraciones, que conllevaron a la determinación de la intervención quirúrgica.

2.2. Indicó que, padece de pancreatitis crónica desde hace varios meses, lo que le ha generado múltiples incapacidades que puso de presente a la empresa accionada, pues éstas junto con la historia clínica y otros soportes fueron entregados a la mencionada empresa, así como del procedimiento quirúrgico que se programó el 12 de agosto, sin embargo, mencionó que precisamente 6 días después de lo informado dieron por terminado su contrato.

2.3. Señaló que, sin su trabajo no podrá acceder a los servicios médicos que requiere, así también, que no posee otro ingreso con el que pueda solventar las necesidades básicas de él y de su familia, que intentó dialogar con la empresa para que se le permitiera continuar con su empleo, sin obtener respuesta positiva al respecto, por lo que, señala que la accionada con su actuar vulnera sus derechos fundamentales, dejándolo en una situación de indefensión y vulnerabilidad, dependiendo de lo que sus familiares le puedan brindar.

3. Trámite procesal

La acción de tutela se admitió mediante proveído del 26 de agosto de la presente anualidad y se dispuso la vinculación de la Secretaría Distrital de Salud, Salud Total EPS, Hospital Cardiovascular de Cundinamarca S.A. y Ministerio de Trabajo.

3.1. En respuesta al requerimiento efectuado, el **MINISTERIO DEL TRABAJO** manifestó que existe improcedencia de la acción de tutela por falta de legitimación en la causa por pasiva, toda vez que, la mencionada entidad no es ni fue la empleadora del accionante, lo que implica la inexistencia del vínculo laboral entre las partes y da lugar a la ausencia de responsabilidad por parte de la entidad convocada, bien sea por acción u omisión, de la vulneración de los derechos fundamentales que alega la parte actora.

Por otra parte, señaló que respecto a la estabilidad laboral reforzada, el cual, es un fuero en la protección especial de los trabajadores que gozan los trabajadores que padecen, por lo que, señala que la limitación física de una persona no es motivo suficiente para validar la terminación del contrato de trabajo, por lo que, el finiquito del vínculo contractual con ocasión a una discapacidad o incapacidad del trabajador, dará lugar al reconocimiento y pago de indemnización equivalente a 180 días de salario, de manera que el despido de un trabajador en dichas condiciones tendrá que contar con el permiso del inspector de trabajo.

Indicó que el accionante dispone de los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de los derechos que considera vulnerados por la sociedad convocada, pues existe medios judiciales y procesales apropiados para dirimir los conflictos que se generen directa o indirectamente de un contrato de trabajo, así también, señaló que en el artículo 61 del Decreto 2591 de 1991 establece las causales de improcedencia, encontrando en el inciso 1° *“Cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”*.

Por último, realizó un recuento de las funciones administrativas del Ministerio, señalando que ejerce funciones de policía administrativa laboral y se le otorga las atribuciones y sanciones a imponer con ocasión al incumplimiento de las mismas, siempre y cuando sus actos no invadan competencias ajenas, por lo que, solicitó declarar la improcedencia de la acción y en consecuencia exonerarlo de responsabilidad alguna, dado que no hay obligación o responsabilidad de su parte.

3.2. La sociedad **PRETEMPORALES** en primer lugar, indicó que cumplió con todas sus obligaciones laborales respecto de su ex trabajador, por tanto, no ha incurrido en acción u omisión alguna que amenace o atente contra los derechos fundamentales del accionante, por lo que, señaló la causal de improcedencia la subsidiariedad como requisito de procedibilidad, pues el conflicto jurídico relacionado en el presente asunto, reintegro laboral, debe ser resuelto por las vías ordinarias que se ha dispuesto en el ordenamiento jurídico para tal efecto, pues es el juez de la jurisdicción ordinaria laboral quien está llamado por el legislador para resolver las controversias que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo.

Aunado a lo anterior, informó que no es cierto lo indicado por el accionante en el escrito inicial, ya que, la relación laboral que se tuvo entre la sociedad accionada y el accionante, surgió a través de dos contratos por obra o labor, claramente distintos el uno del otro, como trabajador en misión para la empresa usuaria DON MAIZ, siendo el primero de estos suscrito desde 02 de febrero de 2021 hasta el 12 de febrero de 2022, cuya terminación indicó que se generó en una causal justa y objetiva contenida en el artículo 61 del C.S. del T., y en la cláusula segunda del contrato suscrito, así también, señaló que el contrato realmente culminaba el 31 de enero de 2022, pero en aras de proteger su derecho a la estabilidad laboral por su situación de salud, el contrato continuó hasta el 12 de febrero de esta anualidad

una vez supero su estado de salud, igualmente, el actor fue nuevamente contratado por obra o labor, desde el 13 de febrero de 2022 hasta el 18 de agosto de la presente anualidad, el cual finalizo en virtud de la terminación de la obra o labor contratada.

En cuanto al diagnóstico, procedimientos y tratamientos médicos que enuncia el actor, mencionó que no le consta dichas afirmaciones, pues eso reposa en la historia clínica del hoy accionante, la cual goza de reserva legal, sin embargo, indica que las incapacidades si fueron allegadas al área de personal de esa empresa, no obstante, señala que no es cierto que el señor Joan Alexander Sosa Rodríguez haya entregado las incapacidades o documentos recientes en el mes de agosto, pues la última incapacidad entregada fue de dos días con fecha del 29 de junio, ni informó de ningún procedimiento quirúrgico, por lo que, señala que acudiendo a la carga de la prueba, le corresponde a la parte actora acreditar la ocurrencia de los hechos que alega, pues al momento de la terminación del vínculo laboral, el actor no se encontraba incapacitado, ni en situación médica grave, pues de las incapacidades no se acredita que sea discapacitado o tenga alguna disminución de su capacidad laboral, no existían recomendaciones ni restricciones a la fecha de terminación de la labor encomendada.

Así mismo, indicó que no es cierto la afectación de los servicios de salud, pues el accionante gozaba del periodo de protección laboral, luego de la terminación del vínculo laboral, por lo que, solicitó declarar la improcedencia de la presente acción en razón a que no ha vulnerado o amenazado derecho fundamental alguno.

3.3. Por su parte, **el HOSPITAL CARDIOVASCULAR DE CUNDINAMARCA** allegó todas las certificaciones de todos los procedimientos realizados al accionante, señalando que se han entregado 6 incapacidades médicas, siendo la última de fecha 04 de marzo de 2022 hasta el día siguiente, por ende, menciona que ha cumplido con todas las labores de prestación del servicio de salud a la parte actora, en consecuencia, indica que existe falta de legitimación en la causa por pasiva, pues le ha prestado un servicio de salud integral, digno y eficaz.

Por lo que, solicita declarar la improcedencia de la presente acción en razón a que no ha vulnerado o amenazado derecho fundamental alguno de la accionante, pues no le atañe el reintegro laboral que se solicita en la tutela.

3.4. De otro lado la **EPS SALUD TOTAL** pidió declarar la improcedencia de la presente acción en razón a que no ha vulnerado o amenazado derecho fundamental alguno, por lo que, instó ser desvinculado de la presente acción de tutela, así también, señaló que dio cumplimiento de las obligaciones generadas en virtud de la afiliación al plan de beneficios en salud, igualmente, indicó que existe falta de legitimación en la causa por pasiva, pues su entidad no está llamada a resolver la petición que se formula en contra del ex empleador para que satisfaga los presupuestos que motivaron la presente causa.

De otro lado, señalo que hay improcedencia de la acción constitucional que nos convoca, pues no ha realizado acciones que amenacen o vulneren derechos fundamentales, por lo tanto, no es el llamado a responder por los requerimientos del accionante, causando por tanto la improcedencia en contra de la EPS, en consecuencia, solicita se deniegue la acción constitucional pues la controversia es de origen laboral, sin que en dicha relación intervenga la mencionada entidad de salud.

3.6. Finalmente, la **SECRETARIA DE SALUD**, informó que, para que proceda la acción de tutela por estabilidad reforzada es necesario que se evidencie su debilidad manifiesta por razones de salud, con los demás requisitos como la desvinculación laboral sin causa objetiva a sabiendas de las condiciones de salud

del trabajador, por lo que, solicita la desvinculación por falta de legitimación en la causa por pasiva, toda vez que, la llamada a responder las pretensiones del accionante es la empresa Pretemporales, ya que, no se evidencia relación directa entre lo pretendido y las acciones que puede desplegar para su cumplimiento o reconocimiento del posible derecho

Agregó que no hace parte de las funciones de la entidad lo requerido en el escrito inicial, por lo que, solicito ser desvinculado de la presente acción de tutela, pues no ha realizado actos de acción u omisión que conlleve a la vulneración de los derechos del actor.

III. PROBLEMA JURÍDICO

El Despacho advierte que el problema jurídico en el presente asunto se circunscribe a determinar si se están vulnerando o no los derechos fundamentales a mínimo vital, dignidad humana y estabilidad laboral reforzada de Joan Alexander Sosa Rodríguez.

IV. CONSIDERACIONES

1. Expuesto lo anterior se advierte que esta sede es competente para decidir la presente acción de tutela, conforme a lo previsto en el artículo 2.2.3.1.2.1. del Decreto 1069 de 2015, en virtud del cual se expidió el *“decreto único reglamentario del sector justicia y del derecho”*.

2. La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política como un mecanismo para la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas, cuando los mismos resulten vulnerados por la acción u omisión de las autoridades o de un particular, que preste *“un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado subordinación o indefensión”*, y no se cuente con otro mecanismo judicial para su salvaguarda.

3. Ahora, teniendo en cuenta que el derecho al trabajo como garantía constitucional fundamental integra unos requisitos mínimos, entre los que se encuentra la estabilidad, consagrada en el canon 53 de la Constitución Política, la cual se manifiesta en *“la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa”*, dicha prerrogativa ha sido implementada a través del concepto de la estabilidad laboral reforzada, cuyos titulares son *“las personas amparadas por el fuero sindical, aquellas en condición de invalidez o discapacidad y las mujeres en estado de embarazo, pues el objetivo de esa figura es ‘proteger al trabajador que por sus condiciones especiales es más vulnerable a ser despedido por causas distintas al trabajo que desempeña’* (C. Const. Sent. T-014-19).

Bajo esta perspectiva, se ha determinado que la garantía en comento es procedente tratándose de personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta a propósito de alguna limitación física, psíquica o sensorial, o que padecen una enfermedad que les impide desarrollar sus labores en condiciones regulares, con independencia de si cuenta o no con una calificación de pérdida de la capacidad laboral moderada, severa o profunda, ora certificación alguna que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, pues dado su estado de salud pueden ser objeto de discriminación por parte del empleador y ser desvinculados sin que medie una justa causa, sobre el punto, el máximo Tribunal en materia constitucional en sentencia T-041 de 2019 precisó:

“un trabajador que: (i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, (ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les impida[a]

o dificult[e] 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, está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada.’”

En ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades.” (Negrillas de la Corte)

No obstante, lo anterior no implica una prohibición definitiva de despedir al trabajador que se encuentre en estas condiciones, pues conforme al artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en el evento en que concurra una causal objetiva el empleador podrá dar por terminada la relación contractual siempre y cuando solicite autorización al Inspector de Trabajo so pena de cancelar una indemnización equivalente a 180 días salario, aunado al hecho que se aplicará la denominada “*presunción de desvinculación laboral discriminatoria*”, según la cual se entiende que el despido se generó en razón al estado de salud del empleado, circunstancia que deberá ser desvirtuada por el patrono, en tal la sentido la Corporación en cita ha expresado:.

“...además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de: (i) que se establezca que el trabajador se encuentra en una condición 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 la condición de debilidad manifiesta sea conocida 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. En estos casos, la jurisprudencia ha señalado que, establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato”¹. (énfasis fuera de texto)

4. Bajo las anteriores precisiones de orden legal y constitucional, en el caso puesto a consideración del Despacho, una vez revisadas las pruebas obrantes en el plenario, se encuentra demostrado al interior del asunto que desde el año 2021 el señor Joan Alexander Sosa Rodríguez ha estado vinculado a la empresa Protemporales través de dos contratos por obra o labor, siendo el último, suscrito el 13 de febrero de 2022 y con fecha de culminación el 18 de agosto de la misma anualidad, actualmente el accionante está afiliado al sistema de seguridad en salud a la EPS SALUD TOTAL a través del régimen contributivo y presenta un diagnóstico de “*PANCREATITIS AGUDA*” por el que su médico tratante ha ordenado varios procedimientos y terapias que se han llevado a cabo a partir del año 2021.

Así mismo, se observa que al culminar la obra o labor encomendada de fecha 18 de agosto de 2022, la sociedad accionada resolvió dar por terminado la relación contractual suscitada con el convocante, informándole que la liquidación de sus prestaciones sociales, la indemnización a que tiene derecho y demás acreencias laborales le serían canceladas en la cuenta de nómina.

De acuerdo a lo expuesto en precedencia, atendiendo a las líneas jurisprudenciales esbozadas y los medios de convicción aportados, se advierte que el promotor del amparo no reúne las exigencias señaladas para ser beneficiario de la estabilidad laboral reforzada por razón de salud.

Como lo señala la Jurisprudencia citada previamente, para que el trabajador acceda a la prerrogativa constitucional invocada a través de este excepcional

¹ Sentencia T-188 de 2017

mecanismo, debe acreditarse que: **i)** padece de una enfermedad o condición mental o física que disminuya o limite sustancialmente su capacidad de trabajo, **ii)** el empleador tenía pleno conocimiento del estado de debilidad manifiesta y, **iii)** no exista justificación suficiente para la desvinculación.

En efecto, si bien podría considerarse que el convocante cumple con la primera condición descrita, por padecer “*PANCREATITIS AGUDA*” que ha ocasionado que haya sido valorado en múltiples oportunidades por las áreas diferentes áreas correspondientes, no se logró acreditar que su empleador tuviese conocimiento acerca de su estado de salud, pese a que en la documentación aportada por el Hospital Cardiovascular se allegó una relación detallada de las 6 incapacidades que se han generado en el periodo comprendido entre el 22 de septiembre de 2021 y el 04 de marzo de 2022, lo cierto es que, no se evidencia que para la fecha en que terminó el mencionado contrato estuviera vigente alguna incapacidad,.

Aunado a ello, en el informe presentado por la empresa accionada, el cual se entiende rendido bajo la gravedad de juramento según lo previsto en el artículo 19 del Decreto 2591 de 1991, manifestó que para el mes de enero de la presente anualidad, se le terminaba un contrato al accionante pero por encontrarse con incapacidad, este duro hasta el termino de dicha incapacidad, para al día siguiente proceder con la firma de un nuevo contrato, así también, que desconocían del estado de salud del actor, toda vez que, el único enteramiento que tenían sobre dicha circunstancia se basaba en las incapacidades presentadas por el mismo.

Por lo anterior, tal como se indicó líneas atrás se denota que para la fecha en que se produjo la desvinculación laboral (**18 de agosto de 2022**) el trabajador no se encontraba incapacitado, lo que de suyo permite colegir que la terminación del contrato de trabajo no obedeció a su estado de salud.

5. De otro lado, cumple precisar que el empleador dio por terminado el contrato por causales legales y objetivas, toda vez que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, literal d, la labor encomendada había terminado, momento en el cual se le puso de presente al actor su retiro de la menciona empresa, luego entonces, el despido se efectuó con el cumplimiento de los requisitos legales.

Al respecto el máximo tribunal en materia constitucional ha señalado que: *“Constitucionalmente la estabilidad laboral reforzada hace parte del derecho al trabajo y las garantías que de éste se desprenden. Ello no quiere decir que la estabilidad laboral sea un derecho fundamental reconocido a todos los trabajadores en cuanto que no existe inamovilidad en el puesto de trabajo, por ejemplo en los eventos en que el patrono quiere desvincular al empleado sin que medie una justa causa, le bastara cancelar la indemnización por el despido correspondiente. Así mismo, ésta garantía debe armonizarse con otros principios constitucionales como el derecho a la propiedad y la libertad de empresa”*² (subrayado por el Despacho).

6. Ahora bien, si el señor Joan Alexander Sosa Rodríguez considera que la conducta asumida por el ente convocado no se ajusta a los parámetros legales y que se incurrió en algún yerro que reviste una afectación de sus derechos de índole laboral, ante un eventual despido, cuenta con los mecanismos ordinarios puestos a su disposición para debatir ante el juez de conocimiento las circunstancias que alega en su demanda de tutela, pues establecer la legalidad de la terminación del contrato de trabajo por parte de la entidad accionada y determinar si le asiste el derecho al reintegro laboral constituye una controversia de carácter eminentemente legal sobre asuntos inciertos que debe ser tramitada ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral, siendo obligación del extremo actor acudir a esta vía, en razón al carácter residual y subsidiario de que está revestido este

² Corte Constitucional, Sentencia T-018 de 2013, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

excepcional mecanismo de protección de los derechos fundamentales salvo que se acredite la configuración de un perjuicio irremediable, así:

“La acción de tutela procede cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial efectivo para la protección de sus derechos fundamentales o, en caso de existir tal recurso judicial, se ejerza como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable-. El carácter subsidiario de esta acción “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 (...) y sólo ante la ausencia de dichas vías o cuando las mismas no resultan idóneas para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, resulta admisible acudir a la acción de amparo constitucional”³

En ese orden de ideas, en el plenario no obra instrumento alguno que permita acreditar en debida forma la materialización de un perjuicio irremediable en su condición de inminencia, urgencia, gravedad, e impostergabilidad, pues aunque en el escrito de tutela la convocante mencionó el agravio, que en su sentir se le causa por el proceder del ente convocado, no aportó una prueba fehaciente para demostrar que se encuentre en una situación económica precaria de tal magnitud que resulte afectado su mínimo vital sin que los documentos arrimados al trámite basten para alcanzar el fin perseguido.

7. Consecuentemente con lo discurrido, se negará el amparo deprecado, por no concurrir los presupuestos necesarios para la procedencia de la acción de tutela a través de la figura de estabilidad laboral reforzada.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto **el Juzgado Diecinueve (19) Civil Municipal de Bogotá D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

VI. RESUELVE:

PRIMERO: NEGAR el amparo a los derechos fundamentales incoados por Joan Alexander Sosa Rodríguez, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Notifíquese esta providencia a las partes por el medio más expedito conforme prevé el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

TERCERO: Si el actual proveído no es impugnado, remítase el presente expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y cúmplase,

**IRIS MILDRED GUTIÉRREZ
JUEZ**

³ Corte Constitucional, Sentencia T-091 de 2018

Firmado Por:
Iris Mildred Gutierrez
Juez Municipal
Juzgado Municipal
Civil 019
Bogotá, D.C. - Bogotá D.C.,

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: **2c6e5cd0b865860c126cc5eb3c6f3751a88141e2ede9cfbd1fa1aa5dd73a3657**

Documento generado en 08/09/2022 04:41:03 PM

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