JUZGADO SESENTA Y NUEVE CIVIL MUNICIPAL transformado transitoriamente en el JUZGADO CINCUENTA Y UNO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE DE BOGOTÁ

ACUERDO PCSJA18-11127

Bogotá D.C., diecisiete (17) de septiembre de dos mil veinte (2020)

Proceso	Acción de Tutela
Accionante	Carlos Manuel Blanco Sarmiento
Accionado	JIT Logística S.A.S.
Radicado	11001 40 03 069 **2020 00629** 00
Asunto	Fallo de Tutela

I. ASUNTO POR TRATAR

Una vez agotado el trámite señalado en el Decreto 2591 de 1991, decide este Juzgado, la acción de tutela de la referencia, trámite al que fueron vinculados el Ministerio de Trabajo, ala ARL Sura, a la Clínica de Ortopedia y Accidentes Laborales y a la E.P.S. Coosalud.

II. ANTECEDENTES

El ciudadano Carlos Manuel Blanco Sarmiento, en nombre propio, imploró el resguardo de sus garantías supralegales al derecho a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, al debido proceso y al mínimo vital, presuntamente vulnerado por JIT Logística S.A.S.

Adujó, que suscribió contrato de obra o labor desde el 16 de octubre de 2019, desempeñando el cargo de auxiliar de bodega.

Afirmó, que el día 7 de noviembre de 2019 sufrió un accidente de trabajo el cual fue notificado y debido a ello fue reubicado laboralmente.

Precisó, que el día 31 de marzo de hogaño, la empresa convocada dio por terminado la relación laboral unilateralmente, esta terminación se dio a las condiciones de discapacidad y limitaciones que padece. Además, que el despido no fue autorizado por el Ministerio de Trabajo.

Por lo anterior, rogó se ordene el reintegro a un cargo donde se pueda desempeñar, teniendo en cuenta las restricciones o recomendaciones médicas, el pago de los salaros y prestaciones sociales dejados de percibir por el despido y la indemnización establecida en el inciso 3° del artículo 239 del Código Sustantivo de Trabajo.

III. ACTUACIÓN SURTIDA

Recepcionada la presente queja a través de la oficina de reparto, por auto del 7 de septiembre del año en curso, se dispuso su admisión, ordenando para tal efecto la notificación de dicha determinación al accionado como a las vinculadas.

Al enterarse de la tutela, la sociedad convocada manifestó, de un lado, que la terminación del vínculo laboral se dio por el acaecimiento de la obra por el cual fue contratado y dándole aplicación a las disposiciones del Código Sustantivo de Trabajo. Recalca que al momento de la notificación de la finalización de la relación laboral el accionante no contaba con ningún tratamiento pendiente.

De otro lado, manifestó que el quejoso cuenta con la existencia de otros mecanismos de defensa judicial eficaces para resolver la situación particular y que el presente trámite no demostró la ocurrencia de un perjuicio irremediable que hubiere sufrido.

A su turno, la ARL Sura solicitó negar el amparo rogado frente a ella, dado que el prestó y autorizo todas las prestaciones requeridas con el accionante, tanto así que se le calificó con una pérdida de capacidad laboral del 0%, frente al cual no hizo ninguna manifestación.

Además, manifestó que frente a las prestaciones que la tutela no tiene injerencia alguna.

Dentro del término concedido, la Clínica Ortopedia y Accidentes Laborales, solicitó la desvinculación de la presente queja constitucional, por cuanto no ha vulnerado ningún derecho fundamental, por el contrario, le presto todos los servicios requeridos, tal y como constan es las historias clínicas de los días atendidos al accionante.

El Ministerio de Trabajo y a la E.P.S. Coosalud, guardó silencio a pesar de haber sido notificada en debida forma.

IV. CONSIDERACIONES

El artículo 86 de la Carta Política ha establecido como mecanismo procesal específico y directo la acción de tutela cuya finalidad se encamina a lograr la eficaz, concreta e inmediata protección de los derechos constitucionales fundamentales, cuando éstos resulten amenazados o quebrantados por la acción u omisión de una autoridad pública o de un particular en las situaciones y bajo las condiciones específicamente previstas en el decreto que la reglamentó.

La tutela entonces, no tiene finalidad distinta que buscar la protección de los derechos fundamentales cuando estos se vean amenazados por situaciones de hecho, por actos u omisiones que implique su desconocimiento o trasgresión. Por consiguiente, este mecanismo no puede utilizarse cuando se dispone de otros medios para su reconocimiento puesto que la tutela no constituye un procedimiento alternativo, adicional o complementario para alcanzar fines u objetivos diferentes para los cuales fue instituida.

El problema jurídico a resolver se circunscribe a determinar si la empresa JIT Logística S.A.S., vulneró los derechos a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, al debido proceso y al mínimo vital del actor porque la relación laboral que sostenía con la querellada culminó, olvidándose de la enfermedad que lo queja por el accidente de trabajo.

Sea lo primero destacar que, en el *subxamine*, se dan los presupuestos mencionados por la H. Corte Constitucional para la procedencia de la acción de tutela, toda vez que entre el actor y la convocada existió una relación de subordinación, en la que está gozaba de una posición dominante.

También conviene relievar que pese a que la súplica constitucional no es el mecanismo adecuado para ventilar las controversias relativas al derecho al trabajo, el órgano de cierre de la jurisdicción constitucional ha indicado que "[*l*]*a tutela ha sido excepcionalmente declarada procedente por esta Corporación, en casos como este, cuando la parte activa es una persona en circunstancias de debilidad manifiesta, o un sujeto de especial protección constitucional que considera lesionados sus derechos fundamentales con ocasión de la terminación de su relación contractual." (C.C. SU-049/2017 del 2 de febrero)*

Ahora bien, frente a la estabilidad laboral reforzada, la Corte Constitucional ha unificado criterios, y en un reciente pronunciamiento indicó:

> *"La figura de "estabilidad laboral reforzada" tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas; (ii) personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) aforados sindicales; y (iv) madres cabeza de familia (…)"* (C.C. SU-040/2017 del 10 de mayo).

Importa precisar que la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha sido pacífica en afirmar que quienes se vinculan por medio de contratos a término fijo o de obra o labor cuentan con *«estabilidad laboral reforzada»*, en tal sentido se refirió en sentencia CC T-317-2017:

> *"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 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.*
>
> Así mismo, dicha Corporación ha afirmado que:
>
> *"(i) La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección, atendiendo las circunstancias particulares del caso.*
>
> *(ii) El concepto de "estabilidad laboral reforzada" se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley,*

para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas discapacitadas u otras personas en estado debilidad manifiesta.

(iii) Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral." (Resaltado fuera de texto) (C.C. T-305 de 2018).

En el *sub judice*, observa el despacho que las pruebas obrantes en el plenario no refrendan que el actor cuenta con estabilidad ocupacional reforzada, por cuanto: (i) el vínculo contractual feneció por el vencimiento del término pactado y (ii) si bien al momento en que fue comunicada la terminación del contrato el 13 de febrero de 2020, el trabajador no contaba con ninguna clase de incapacidad médica o tratamiento médico.

Obsérvese, que el actor allegó dos supuestas incapacidades, pero estas son ilegibles, por lo que se le requirió para que las aportará nuevamente, guardando silencio y sin allegar ningún documento frente a dicho requerimiento.

Es relevante precisar que al actor se le dictamino 0% en perdida de discapacidad laboral de acuerdo con lo manifestado por la ARL, contario a lo que el planteo en los hechos del escrito tutelar.

Aunado a lo anterior, el tutelante tampoco demostró la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta, si es que la tiene, y la desvinculación laboral, ni que la empresa convocada lo hubiere discriminado por dicha patología. Al respecto precisó el Alto Tribunal de la Sala de Casación Laboral lo siguiente:

"Ahora bien, aun cuando se han reconocido derechos de estabilidad laboral reforzada para ciertos grupos poblacionales –madres cabeza de familia, persona con limitaciones físicas, personas próximas a pensionarse–, se tiene que tal protección no es automática, sino que deben acreditarse condiciones específicas para su aplicación, ***que se hacen más rigurosas***

> ***cuando se trata del contrato de prestación de servicios,*** *regido por el principio de autonomía de la voluntad de las partes. De este modo, en casos como el que hoy ocupa la atención de la Sala,* ***el resguardo solo es procedente cuando se verifica un trato discriminatorio contra el contratista, motivado por su estado de salud"*** *(STL5124-2017. Radicación 71931. cinco (5) de abril de dos mil diecisiete (2017). M.P. Dra. Clara Cecilia Dueñas Quevedo).*

Y en un caso de similares contornos, dicho Tribunal dijo:

> "*Ahora bien, aunque Jorge Eliécer Díaz alega que se encontraba en una situación de debilidad manifiesta pues al momento del despido padecía varias patologías, por las cuales había sido reubicado y por lo que se requería la autorización del Ministerio del Trabajo,* ***lo cierto es que de los documentos aportados no se infiere que el motivo de terminación del vínculo, en principio, hubiera obedecido a las enfermedades que padece el accionante, sino a hechos diferentes***". (CSJ. SCL. STL10809-2017. dieciocho (18) de julio de dos mil diecisiete (2017). M.P. Dr. Jorge Mauricio Burgos Ruiz).

Además, de acuerdo con la normatividad legal vigente, la jurisdicción para decidir sobre el caso planteado, y en consecuencia determinar si el actor era o no un trabajador protegido por debilidad manifiesta, es justamente la justicia laboral en el marco de un proceso ordinario laboral.

De igual manera, téngase en cuenta que el procedimiento ordinario ante la jurisdicción ordinaria laboral puede brindar un mayor margen de protección que la tutela por cuanto:

> *"Debe tenerse presente que al juez de tutela le está vedado entrar a analizar ciertos factores o elementos del caso, que si serían competencia del juez encargado bajo parámetros de legalidad. La protección que se brinda a través de la acción de tutela se limita a cuestiones eminentemente constitucionales, razón por la cual es probable que escapen al juez de tutela, asuntos que pueden restar eficacia en cuanto al alcance de protección"* (C.C. T-362/2012)

Por lo expuesto, no se observa que las circunstancias en que se encuentra el accionante impongan la intervención del juez constitucional pese a existir otros medios de defensa judicial, toda vez que el despido estuvo precedido a la terminación de la labor contratada, y si bien el

dictamen de perdida laboral esta no es de tal magnitud que le impida ejercer una actividad laboral que le genere ingresos para poder subsistir.

Por consiguiente, se negará el auxilio suplicado, pues *"[l]a presente solicitud de amparo constitucional resulta improcedente por esta vía para enervar la protección de la estabilidad laboral reforzada, el reintegro y reubicación del actor, ya que no se evidencia vulneración de este derecho"* (C.C. T-461/2015).

Finalmente, el accionante cesante bien puede acudir al subsidio de emergencia como Mecanismo de Protección al Cesante contemplado en los artículos 12 de la Ley 1636 de 2013 y 3º del Decreto Legislativo 770 de 2020.

En consecuencia, se negará la súplica invocada.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Sesenta y Nueve Civil Municipal transformado transitoriamente en el Juzgado Cincuenta y Uno de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

R E S U E L V E

PRIMERO: NEGAR la protección implorada por el señor Carlos Manuel Blanco Sarmiento, por las razones expuestas.

SEGUNDO: NOTIFICAR esta decisión a quienes concierne por el medio más expedito y eficaz. En el acto de la notificación, se hará saber a las partes que procede la impugnación del fallo en el término de los tres (3) días siguientes al de la notificación.

TERCERO: DISPONER la remisión de lo actuado ante la Corte Constitucional, en caso de no ser impugnada esta providencia.

Notifíquese y Cúmplase,

El Juez

LUIS GUILLERMO NARVÁEZ SOLANO