



**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., cuatro (4) de agosto de dos mil veinte (2020)

Proceso	Acción de Tutela
Accionante	Gloria Patricia Muñoz Aguirre
Accionado	Spia Localización y Control Vehicular
Radicado	11001 40 03 069 2020 00513 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, el Ministerio de Salud y Protección Social, a la ARL Positiva, a la IPS Cafam y a la E.P.S. Famisanar.

II. ANTECEDENTES

La señora Gloria Patricia Muñoz Aguirre, en nombre propio, imploró el resguardo de sus garantías supraleales al derecho a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social y a la salud, presuntamente vulnerado por la sociedad Spia Localización y Control Vehicular.

Adujó, que suscribió contrato desde el 10 de julio de 2019 a término fijo inferior a un año.

Afirmó, que el día 3 de junio 2020 le notificaron a través de una carta la no renovación del contrato laboral, para cual debía desempeñar las funciones hasta el día 9 de julio hogaño.

Indicó, que el 23 de junio de la presente anualidad presentó síntomas de gripa al recibir el turno de trabajo, por lo que le informó varias veces a su jefe directa dichos síntomas y en vista de ello se le autorizo ir a la unidad médica de la empresa, donde le ordenaron tomar reposo por dos días.

Iteró, que al siguiente día se presentó en un punto de atención de la Secretaría de Salud, donde le tomaron la prueba del Covid-19 y que dicho resultado fue comunicado el 3 de julio de 2020, el cual arrojó como positiva para dicha patología.



***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

Precisó, que el 18 de julio del presente año, se le tomó la segunda prueba y que hasta el día de hoy no se conoce el resultado, además, indicó que la EPS le manifiesta que no es posible expedirle incapacidad alguna.

Por lo anterior, rogó se ordene la renovación del contrato laboral, además, que se paguen los salarios dejados de percibir desde la terminación del vínculo laboral hasta su renovación.

III. ACTUACIÓN SURTIDA

Recepcionada la presente queja a través de la oficina de reparto, por auto del 28 de julio 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 que la terminación del vínculo laboral se dio por el acaecimiento del tiempo estipulado en el mismo y que para ello dio cumplimiento a las disposiciones del Código Sustantivo de Trabajo. Recalca que al momento de la notificación de la finalización de la relación laboral la accionante no presentaba síntoma alguno relacionado con el Covid-19.

Además, precisó que le sufragó la respectiva liquidación laboral sin descuento alguno, a pesar que la accionante no hayan presentado ninguna incapacidad por dicha patología.

A su turno, el Ministerio del Trabajo manifestó que no ha vulnerado o puesto en peligro las prerrogativas fundamentales de la tutelante, pues entre ellos no existió vínculo laboral alguno. Añadió que no interviene en los nombramientos o la desvinculación del personal administrativo de las entidades distritales, por lo que deprecó su desvinculación del presente trámite y así mismo, solicitó negar la acción por improcedente frente a esa cartera.

A su vez, el Ministerio de Salud y Protección Social, solicitó declarar la improcedencia de la acción de tutela en referencia a esa cartera, por falta de legitimación en la causa por pasiva, toda vez que no es ni fue la empleadora del accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre el demandante y esa entidad, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte de ese Ministerio, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.



***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

Dentro del término concedido, la E.P.S. Famisanar precisó que es la Entidad Prestadora de Servicios en Salud de la accionante, por lo tanto, solamente podría referirse a situaciones que guarden relación directa con el servicio de salud, para patologías de origen común, al cual el accionante tiene continua prestación por encontrarse con afiliación vigente en el régimen contributivo, por lo que indicó que se presenta la falta de legitimación en la causa por pasiva en el presente trámite.

De un lado, la ARL Positiva indicó que, una vez verificados los sistemas de información, la señora Gloria Patricia Muñoz, registra una afiliación en calidad de trabajador dependiente desde el 11 de julio de 2019 sin fecha de retiro. Además, manifestó que se reportó un evento el 27 de junio de 2020, por la empresa SPIA GPS S.A mediante FURAT, por lo que solicitó a dicha sociedad ciertos documentos con el fin de darle trámite a la solicitud.

Por último, manifestó que las pretensiones del accionante están encaminadas a obtener reintegro Laboral, es pertinente tener en cuenta que ese tema le corresponde únicamente a la relación entre trabajador y empleador y por ende la ARL, no es la competente para pronunciarse ni realizar ninguna acción frente al tema objeto de tutela en ese sentido ya que es una responsabilidad netamente del empleador establece la ley.

De otro lado, la IPS Cafam solicitó ser excluido de la presente acción constitucional, dado que no le compete garantizarle los derechos presuntamente vulnerados a la accionante, por cuanto no tiene ningún vínculo laboral con esta.

Finalizando, la Secretaría de Salud iteró la falta de legitimación en la causa por pasiva, toda vez que no es la entidad competente para pronunciarse frente a lo requerido por la quejosa, pues nunca ha existido relación laboral alguna.

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.



**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

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 sociedad Spia Localización y Control Vehicular, vulneró los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social y a la salud de la actora porque la relación laboral que sostenía con la querellada no se renovó, olvidándose de sus percances de salud.

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 relieves 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 “[I]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



**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

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



**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

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 la actora 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 3 de junio de 2020, la trabajadora no estaba diagnosticada con ninguna clase de patología.

Si bien se encuentra acreditado que la quejosa es positiva para coronavirus “covid-19”, es de resaltar que esa patología surgió después de la comunicación de la terminación laboral y que actualmente no cuenta con incapacidad alguna, por cuanto no se le puede endilgar a la sociedad accionada que despidió a la accionante por el estado de salud que presenta, por el contrario, le sufragó la toda liquidación laboral, a pesar de que no le presentaron las incapacidades respectivas.

Ahora bien, se ha concebido el concepto de “*estabilidad laboral reforzada*” utilizado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, como en eventos que involucren derechos de mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas limitadas físicamente u otras personas en estado de debilidad manifiesta, para lo cual no es adecuado que sea la sola afección o discapacidad la que dé vía libre a la tutela, se requiere que se compruebe que la finalización del vínculo tuvo como origen esa condición.

En efecto, la jurisprudencia constitucional ha sido enfática en reiterar que 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 laboral se debió a esa particular condición de debilidad, es decir al embarazo, discapacidad, enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral.

La Corte Constitucional ha puntualizado que:



**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

“(…) los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) discapacitados, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una afectación 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, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada (…)”(se subraya)³. (C.C. T-415 de 2011)

En este evento en consideración a la jurisprudencia citada y al material suasorio que reposa en el expediente, se advierte que no configuran los elementos de la estabilidad laboral reforzada, como se anotara en líneas precedentes, no aparece acreditado que la accionante tuviese alguna discapacidad o enfermedad que le impidiera en la actualidad el desarrollo de actividades laborales y haya sido el detonante, el nexo causal, para la terminación del contrato de trabajo, lo que deviene aún más la negativa de la acción de tutela.

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

Por consiguiente, se declarará la improcedencia del 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).

Es de relevancia precisar que la accionante no queda desabrigada, dado que existe un periodo de protección laboral, en el que ella, cuenta con el servicio de salud, permitiéndole gozar de todos los privilegios que contempla el Plan de Beneficios en Salud (art. 66 Decreto 2353 de 2015 y normas que lo adicionan y modifican).

Finalmente, la 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.



**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

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,

RESUELVE

PRIMERO: NEGAR la protección implorada por la señora Gloria Patricia Muñoz Aguirre, 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