

JUZGADO VEINTISIETE CIVIL DEL CIRCUITO

Bogotá D. C. Agosto doce de dos mil veinte.

Ref: TUTELA No.2020- 216 de CAROLINA RAMIREZ DELGADO contra H & M HENNES & MAURITZ COLOMBIA SAS.

Procede el Despacho en esta instancia a decidir la impugnación que formuló la parte demandante, contra el fallo de tutela de mayo 26 de 2020, proferido por el Juzgado 26 civil Municipal de esta ciudad, dentro de la **ACCION DE TUTELA** arriba referenciada.

1°. ANTECEDENTES.

Pretende el accionante obtener la protección de los derechos fundamentales al mínimo vital y estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social.

La parte accionante en síntesis arguye como fundamentos de la pretensión: que entre la accionante y la demandada, celebraron un contrato de trabajo a termino indefinido el 3 de octubre de 2016, con una asignación mensual de \$4.000.000, que la accionante sufre de Diabettes Mellitus y desde el 20 de enero de 2020, le fue diagnosticado trastorno mixto de ansiedad y depresión y desde esa fecha le iniciaron el tratamiento respectivo y le han dado incapacidades hasta el 13 de marzo de este año.

Dice que el 6 de marzo de este año, se encontraba laborando y al sentirse mal, le comunico a su jefe que al finalizar la jornada laboral iría a la Ips y que ese mismo día a través de un correo electrónico le enviaron una carta de terminación unilateral del contrato y que el 7 de marzo le dieron nuevamente otra incapacidad por 13 días y que el 9 de

marzo le fue enviada a su domicilio la terminación del contrato a través del servicio de mensajería.

Solicita que a través de este mecanismo se ordene el REINTEGRO inmediato sin solución de continuidad, el pago de los salarios dejados de percibir durante el periodo de desvinculación y hasta cuando sea reintegrada. Se ordene a la empresa demandada el pago de la indemnización y se compulsen copias al Ministerio de Trabajo.

Por haber correspondido el conocimiento de la tutela al Juzgado 26 Civil Municipal, previo reparto, fue admitida mediante providencia de mayo 13 de 2020, vinculando a la Eps Colmedica, al Adres, al Ministerio de salud y Protección Social, al Ministerio de Trabajo y a la Clínica Marly Jorge Cavelier Gaviria de Chia. Se dispuso oficiar a las partes accionadas para que en el término de un día se pronunciaran sobre los hechos materia de la tutela.

El extremo pasivo, hizo uso del derecho de defensa que le asiste, dando respuesta así:

MINISTERIO DE TRABAJO

Solicita la improcedencia de la acción constitucional, por cuanto el Ministerio no ha vulnerado derecho alguno a la accionante, ya que no fue ni es el empleador de la accionante, por lo que no hay legitimación por pasiva.

ADRES

Dice que no es procedente la tutela por cuanto existe otro medio para lo reclamado, que además la accionante fue despedida antes de declararse la emergencia sanitaria y pudo acudir a la justicia ordinaria a través de un proceso laboral. Dice que no hay legitimación en la causa por pasiva. Por lo que solicita se niegue el emparo deprecado.

CLINICA DE MARLY

Dice que la señora ingreso a la Clínica el 7 de marzo de 2020, dándosele incapacidad por 7 días. Que la señora tuvo otras atenciones

con anterioridad. Que al ser una IPS no niegan ni autorizan prestaciones de servicios de salud.

COLMEDICA

Informa que se encontraba afiliada la señora a través de un contrato civil en un plan denominado Esmeralda Elite y se encuentra en estado cancelado por retiro de la compañía con fecha fin de vigencia 30 de abril de 2020. Que Colmedica no es una Eps sino una entidad que presta servicios de medicina prepagada. Que la última consulta fue el 20 de febrero de 2019 y ese día le dieron seis días de incapacidad

H & M HENNES & MAURITZ COLOMBIA SAS.

Indica que la finalización del contrato nada tuvo que ver con su supuesto estado de salud el cual era inexistente al momento de iniciar el proceso disciplinario y que prueba de ello es que el presunto diagnóstico y las incapacidades se presentaron precisamente después de finalizado el trámite del comité de convivencia que evidenció conductas constitutivas de acoso laboral y curiosamente también al haberse ya agotado la diligencia de descargos dentro del trámite disciplinario. Se opuso a todas las pretensiones y contestó cada uno de los hechos indicados en la demanda. Que el vínculo laboral terminó por la materialización de una justa causa debido a las faltas graves de la aquí accionante y no por un supuesto estado de salud.

Que no puede declararse la existencia de presunta estabilidad laboral reforzada toda vez que para la fecha de terminación del contrato de trabajo con justa causa, la hoy accionante no presentaba calificación de pérdida de capacidad laboral, ni con limitación alguna para ejercer sus funciones.

Por último solicita la improcedencia de la acción de tutela.

MINISTERIO DE SALUD

Indica que esa entidad no es la competente para resolver lo pedido por la accionante y solicita la improcedencia de la tutela.

2°.CONSIDERACIONES DE SEGUNDO GRADO.

La Constitución Nacional en su artículo 86 estableció la acción de tutela, a fin de que toda persona pueda reclamar en todo tiempo y lugar, mediante un procedimiento breve y sumario la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública, o de particulares en casos excepcionales.-

Respecto de los derechos fundamentales alegados en la presente acción, como son:

La Estabilidad Laboral Reforzada

Conviene indicar que en la sentencia **SU-049 de 2017** la Sala Plena de la Corte Constitucional, estableció que la estabilidad laboral reforzada cubre a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; por tanto, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral.

Indica la alta corporación en sentencia **T-041** de 2019: “Pero ¿quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud? Al respecto, esta Corporación ha establecido que 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 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, **está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada’.**”*

Cabe precisar que la trabajadora al momento de la terminación del contrato, no se encontraba incapacitada, y se encontraba laborando, por tanto, no se dan las premisas que indica la Corte Constitucional, para que sea objeto de la estabilidad laboral reforzada, por cuanto no se le puede catalogar como una persona *con*

discapacidad, con disminución física, síquica o sensorial ya que como se ha dicho al momento de la finalización del contrato se encontraba laborando.

Tal como lo indica la sentencia T-151 de 2017 que: *“la acción de tutela no es la vía judicial idónea, dado que existe una jurisdicción especializada, que en los últimos años ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad introducido con la Ley 1149 de 2007”. En consecuencia, No se cumplió con el requisito de subsidiariedad.*

De lo dicho por la empresa accionada, se tiene que el despido de la trabajadora se dio por una justa causa y no por el estado de salud, pues a la señora CAROLINA RAMIREZ DELGADO se le abrió un proceso disciplinario por acoso laboral, en el cual se escuchó en descargos y se dio el trámite respectivo, garantizando el derecho a la defensa de la accionante.

Así las cosas, no encuentra este Despacho que se hayan vulnerado los derechos fundamentales de la accionante, y de acuerdo a lo indicado por el empleador no se dan los presupuestos para que se declare la estabilidad laboral reforzada, ya que en primer lugar en la fecha que le llegó el correo electrónico comunicándole la terminación del contrato no se encontraba incapacitada y en segundo lugar hubo una justa causa para el despido.

Por consiguiente el fallo que en vía de impugnación se ha estudiado debe confirmarse toda vez que se ajusta a normas legales y constituciones y no amerita revocatoria ni nulidad alguna.

3°.- CONCLUSIÓN.

Con sustento en lo anteriormente considerado y razonado, se confirmara el fallo materia de impugnación, mediante el cual se negó la tutela.

4°.- DECISIÓN DE SEGUNDO GRADO.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Veintisiete Civil del Circuito de Bogotá, D. C., administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

Primero: CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia de tutela proferida por el Juzgado 26 Civil Municipal de fecha 26 de mayo de 2020.

Segundo: Notifíquesele a las partes este fallo por el medio más expedito.

Tercero: Envíese a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

La Juez.



MARIA EUGENIA FAJARDO CASALLAS.

