

JUZGADO VEINTISIETE CIVIL DEL CIRCUITO

Bogotá D. C. Abril veintisiete de dos mil veintiuno.

Ref: TUTELA No.2021-285 de JAIRO ANTONIO MORA LOZANO contra FERROCARRILES DEL NORTE DE BOGOTA FENOCO.

Procede el Despacho en esta instancia a decidir la impugnación que formuló la parte demandante, contra el fallo de tutela de Abril 9 de 2021, proferido por el Juzgado 16 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 a la estabilidad laboral reforzada, trabajo, mínimo vital, vida digna, fuero sindical y debido proceso.

La parte accionante en síntesis arguye como fundamentos de la pretensión: que se encuentra afiliado al Sindicato Nacional de la Industria Metal Mecánica, Metalúrgica y Ferroviaria SINTRAIME por lo que es un trabajador protegido con la garantía de fuero sindical. Que El 10 de diciembre de 2020 FENOCO le comunicó la suspensión del contrato de trabajo sin solicitar autorización judicial para poder desmejorar su condición laboral, como tampoco la autorización ante el Ministerio de Trabajo dada las patologías que padece de amplio conocimiento del empleador, pues cuenta con recomendaciones médicas. Afirmó que la suspensión del contrato de trabajo le causa un perjuicio por no tener ingreso diferente a su salario lo que se hace más gravoso por ser padre cabeza de hogar y el único que prevé ingreso económico a su núcleo familiar. Resaltó que es sujeto de especial protección del Estado por ser trabajador aforado y por su condición de debilidad manifiesta.

Refiere Que FENOCO, no solicitó la autorización judicial al Juez Laboral que se por ser un trabajador que goza de la garantía del fuero sindical, tampoco solicitó la autorización ante el Ministerio de Trabajo y en la comunicación de suspensión del contrato de trabajo no

manifiesta que causal invocaba para suspender el contrato, tal suspensión obedece a las políticas de discriminación antisindical, como quiera que la aludida suspensión se llevó a cabo, sin cumplir con el requisito de contar con la correspondiente autorización judicial por parte del juez laboral, suspendiéndose el pago de salarios, prestaciones y todo emolumento de carácter salarial legal o extralegal.

Señala Que hace más de 20 años padece de patologías como FIBROMIALGIA, APNEA DEL SUEÑO, HIPERTROFIA DE AMIGDALAS, SINDROME URUETAL CRONICO, TRASTORNOS DE DISCOS CERVICALES, ESCOLIOSIS, LESION DEL MANGUITO ROTADOR, TRASTORNOS DE ADAPTACION, MACULOPATIA Y CORIORETINOPATIA EN AMBOS OJOS, presentando quebrantos de salud, los cuales son conocidos por FENOCO, quien lo tenía realizando funciones de acuerdo a lo que le permite su estado de salud y no las propias del cargo para el cual fue contratado. Que ha laborado para FENOCO por más de 13 años, tiempo en el cual se ha desempeñado en forma idónea y solo hasta ahora y a raíz de sus patologías y en aplicación a la discriminación antisindical, la empresa abruptamente tomo la decisión de suspenderle el contrato de trabajo.

Dice que es sujeto de especial protección por ser trabajador aforado, por su condición de debilidad manifiesta por razones de salud y por ser padre cabeza de familia, no posee los recursos para trasladarse a sus constantes citas con especialistas teniendo en cuenta que posee la obligación de pagar los respectivos copagos, y no cuenta con recursos económicos.

Solicita que a través de este mecanismo se Declare la ineficacia y/o ilegalidad de la suspensión del contrato de trabajo. Se ordene El reintegro efectivo a sus labores en el cargo desempeñado o en uno de igual o mejor categoría sin solución de continuidad. Se le reconozca y pague los salarios, prestaciones sociales y demás emolumentos laborales dejados de percibir desde la fecha de la suspensión del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro a sus labores y las que se sigan causando. Se le siga cancelando su salario oportunamente así como sus prestaciones sociales y demás emolumentos laborales.

Por haber correspondido el conocimiento de la tutela al Juzgado 16 Civil Municipal de Bogotá, previo reparto, la cual había sido repartida con anterioridad al Juzgado Primero de Familia de Oralidad, quien dio todo el trámite hasta dictar sentencia, la cual fue impugnada por el accionante y en segunda instancia el Tribunal

Superior declaro la nulidad de todo lo actuado, por consiguiente se tienen en cuenta las pruebas que se recaudaron y fue admitida mediante providencia de marzo 23 de 2021.

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

MINISTERIO DE SALUD

Se desconocen el origen de los hechos, los derechos presuntamente vulnerados y las peticiones efectuadas por el accionante, toda vez que el despacho judicial no aportó el traslado, ni los oficios y/o autos de notificación. Información que resulta incompleta para dar respuesta a la acción de tutela de la referencia, pues no se evidencian los fundamentos fácticos que plantea la parte accionante.

FENOCO

Refiere que Sobre la supuesta estabilidad laboral reforzada por fuero de Salud, el accionante pretende poner de presente que él es una persona con estabilidad laboral reforzada y por ende, supuestamente no se le podía suspender el contrato laboral. Que pone de presente que el accionante no tenía recomendaciones médicas, ni restricciones médicas, ni pérdida de capacidad laboral. De hecho, los últimos exámenes médicos ocupacionales del accionante fueron satisfactorios. Dice que un diagnóstico no es una prueba de estabilidad laboral reforzada y si bien, él dice padecer diversas patologías, lo cierto es que él no demuestra que esto haya sido el motivo de su desvinculación, ni mucho menos una situación que le impidiera laborar de manera regular.

Señala que Sobre la supuesta estabilidad laboral reforzada por ser padre cabeza de familia. En el caso objeto de estudio el accionante afirmó ser padre cabeza de familia, pero tal condición no fue debidamente acreditada por el señor Jairo Antonio Mora Lozano. En las pruebas que obran en el expediente, el accionante manifestó que él sostenía a su compañera permanente, a sus tres hijos menores de edad y a su madre de la tercera edad. Pero como lo ha sostenido la Corte Constitucional en sentencia de tutela Sentencia T-724/09, no basta con que el actor manifieste que se encarga de proveer el dinero necesario para sostener el hogar y asegurar así las condiciones mínimas de subsistencia de sus núcleo familiar, sino que debe siquiera probar sumariamente la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, o que aquella se sustraiga del cumplimiento de

sus obligaciones como madre o bien que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental ó, como es obvio, la muerte. En suma, el accionante al no demostrar su condición de padre cabeza de familia no puede acudir a la tutela para reclamar la protección de su estabilidad laboral reforzada derivada de tal condición. Es decir, en el caso que nos ocupa, el actor no probó las condiciones especiales de vulnerabilidad para que proceda la presente acción de tutela.

Señala que Sobre la supuesta violación al fuero sindical Se debe tener en cuenta que el accionante pretende que la garantía del fuero sindical se dé por violentada, por el simple hecho de que se haya dado la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor. De conformidad con el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, aquella protección y garantía sindical, no se encuentra vulnerada, pues no se ha desmejorado el contrato de trabajo, tal y como se prueba en los fundamentos de derecho. La decisión de la suspensión del contrato de trabajo del ahora tutelante hizo parte de las medidas adoptadas por la Compañía, en consideración a la difícil situación económica que atraviesa y que constituyen un hecho de fuerza mayor ocasionada por la reducción de los ingresos de la compañía en aproximadamente un 27%; motivo por el cual se vio en la necesidad de implementar un cambio en la planta de personal y la estructura organizacional de la misma con el fin de mantener la continuidad de las operaciones ferroviarias.

MINISTERIO DE TRABAJO,

Manifiesta que no hay legitimación por pasiva, toda vez que no es ni fue el empleador del accionante, lo que implica que no existe, ni existió un vínculo de carácter laboral, por lo que requiere su desvinculación de la presente súplica constitucional y solicita la improcedencia de la tutela.

SINTRAIME

Indica en su respuesta que existe un exceso de poder del empleador al desconocer la garantía foral que protege al convocante, por cuanto no acudió al juez laboral para desmejorar su condición laboral, con sustento en la causa justa de tal proceder, lo que constituye la vulneración de los derechos fundamentales reclamados.

El Juzgado 16 Civil Municipal de Bogotá, , mediante sentencia de fecha 9 de abril de 2021 negó el amparo de los derechos

fundamentales incoados por el accionante, decisión que fue impugnada.

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 cobija 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’.**”

Frente al Derecho fundamental al Mínimo vital, La Corte Constitucional ha definido el mínimo vital como aquella porción del

ingreso que tiene por objeto cubrir las necesidades básicas como alimentación, salud, educación, recreación, servicios públicos domiciliarios, etc. “Por ello, la misma jurisprudencia ha entendido que el concepto de mínimo vital no sólo comprende un componente cuantitativo, la simple subsistencia, sino también uno cualitativo, relacionado con el respecto a la dignidad humana como valor fundamental del ordenamiento constitucional²” Así, se tiene que la falta absoluta de este ingreso básico sitúa al ciudadano en una circunstancia excepcional, la cual no da espera a que se agote un largo proceso laboral ante la inminencia de un perjuicio irremediable, entendido como la imposibilidad manifiesta de cubrir sus necesidades mínimas y las de su núcleo familiar dependiente.

Respecto al derecho del **debido proceso administrativo**, la Corte ha dicho que este derecho es ante todo un derecho subjetivo, es decir, que corresponde a las personas interesadas en una decisión administrativa, exigir que la adopción de la misma se someta a un proceso dentro del cual se asegure la vigencia de los derechos constitucionales de contradicción, impugnación y publicidad. En este sentido, el debido proceso se ejerce durante la actuación administrativa que lleva a la adopción final de una decisión, y también durante la fase posterior de comunicación e impugnación de la misma.

El debido proceso administrativo, se convierte en una manifestación del principio de legalidad, conforme al cual toda competencia ejercida por las autoridades públicas debe estar previamente establecida en la ley, como también las funciones que les corresponden cumplir y los trámites a seguir antes de adoptar una determinada decisión. En esta medida, las autoridades administrativas únicamente pueden actuar dentro de los límites señalados por el ordenamiento jurídico.

El **fuero sindical** es la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez laboral.

En el caso materia de estudio no hay lugar a la estabilidad laboral reforzada, por cuanto el despido del trabajador no tuvo como consecuencia la enfermedad diagnosticada sino la finalización del contrato.

Por parte de la empresa accionada no hubo vulneración a los derechos invocados por el accionante, ya que su despido obedeció a

un caso de fuerza mayor por la difícil situación económica por la que atraviesa la compañía ya que la reducción de ingresos es del 27%.

Cabe precisar que el trabajador al momento de la terminación del contrato, no se encontraba incapacitado, 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.*

Al no tener ordenes médicas, restricciones ni tratamientos médicos para el momento en que finalizó la relación laboral, no puede alegar que la finalización de la relación laboral obedece a actuaciones discriminatorias. Pues el contrato de trabajo no finalizó por razón de su condición de salud, ni sindical sino por razón de una causal objetiva.

El accionante no solo cuenta con otro mecanismo de defensa judicial, sino que no se evidencia la existencia de ningún perjuicio irremediable, presupuesto este último indispensable para que el actor no acuda a la jurisdicción ordinaria laboral a dirimir cualquier diferencia que tenga en relación con la forma de terminación de su contrato de trabajo.

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”.*

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 16 Civil Municipal de Bogotá de fecha 9 de abril de 2021.

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.

Firmado Por:

MARIA EUGENIA FAJARDO CASALLAS

JUEZ

**JUEZ - JUZGADO 027 DE CIRCUITO CIVIL ESCRITURAL DE LA CIUDAD DE BOGOTA, D.C.-SANTAFE DE BOGOTA
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: **d1a2941f5538b5519cb5bc74390d4b4b2595e2435596d6e5b8f14780c96d78a2**

Documento generado en 27/04/2021 05:26:58 AM

Tutela No.2021-285 Segunda Instancia