

REPÚBLICA DE COLOMBIA



Rama Judicial del Poder Público

JUZGADO DOCE CIVIL DEL CIRCUITO

Bogotá D. C., dieciséis (16) de febrero de dos mil

veintiuno (2021)

Referencia:	Tutela 2ª Instancia
EXPEDIENTE:	No. 2020-00940
ACCIONANTE:	DIANA CAMILA CASTIBLANCO CUBIDES
ACCIONADA:	SKAPHE TECNOLOGIA S.A.S.

I.- ASUNTO:

Procede el despacho a proferir el FALLO que en derecho corresponda para finiquitar el trámite de la **IMPUGNACIÓN DE TUTELA** de la referencia.

II.- ACCIONANTE:

Se trata de la señora **DIANA CAMILA CASTIBLANCO CUBIDES**, mayor de edad, quien actúa en nombre propio.

III.- ACCIONADA:

Se dirige la presente **ACCION DE TUTELA** contra **SKAPHE TECNOLOGIA S.A.S.**

IV.- DERECHOS FUNDAMENTALES PRESUNTAMENTE VULNERADOS:

La accionante refiere los derechos a la **SALUD, TRABAJO, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, MINIMO VITAL, DEBIDO PROCESO, DEFENSA, HONRA Y BUEN NOMBRE.**

V.- OMISION ENDILGADA A LA ACCIONADA:

Aduce la accionante, en síntesis, que laboró para la empresa accionada SKAPHE TECNOLOGIA S.A.S. desde el 5 de agosto de 2019 hasta el 16 de junio de 2020, fecha en la que dio por terminado su contrato sin justa causa, tiempo en el que ejerció funciones de digitalización, indexación, punteo, cajas de salida e inventario.

Refiere que durante la relación laboral no recibió memorandos ni llamados de atención respecto a sus funciones.

Afirma que presentó complicaciones de salud desde febrero de 2020 que afectaron su vida laboral y personal, que fue atendida por urgencias en ese mes y

le diagnosticaron problemas en la vesícula y en las vías biliares, siendo incapacitada desde el 2 hasta el 22 de febrero de 2020, lo que informó a su empleador vía correo electrónico.

Indica que fue hospitalizada a partir del 13 de febrero de 2020 y dada de alta el 8 de abril de ese año con incapacidad de 30 días, esto es, hasta el 7 de mayo de ese año, lo que informó a su empleador el 13 de abril de 2020 por correo electrónico.

Manifiesta que el 15 de abril de 2020 fue nuevamente hospitalizada y dada de alta hasta el 2 de junio siguiente con incapacidad de 30 días, lo que informó por correo electrónico, no obstante, debió asistir al servicio de urgencias de la Clínica Los Nogales el 17 de junio donde le prorrogaron su incapacidad por 30 días.

Sostiene que el 23 de junio de 2020 la empresa accionada le informó de la terminación unilateral de su contrato de trabajo, con lo que estima violado su derecho a la estabilidad laboral reforzada por despedirla a pesar de encontrarse en estado de debilidad manifiesta e indefensión por su grave estado de salud, hecho conocido plenamente por su empleador.

Menciona que la empresa la discriminó al utilizar la forma de contratación para lograr la finalización unilateral del contrato de trabajo, pese a que a sus demás compañeros con iguales funciones fueron reubicados en la misma u otras empresas remitidos por la accionada.

Destaca que la empresa la despidió estando médicamente incapacitada, por lo que violó sus derechos fundamentales al trabajo, salud y mínimo vital.

Señala que el 26 de junio de 2020 informó a la accionada y al ministerio del trabajo sobre su nueva incapacidad laboral iniciada el 14 de junio hasta el 13 de julio de 2020 y además que puso en conocimiento de este último la terminación de su contrato laboral.

Alude que el 15 de julio de 2020 acudió nuevamente a la Clínica Los Nogales a control hepatobiliar donde le prorrogaron su incapacidad por 30 días desde el 14 de julio hasta el 12 de agosto de 2020.

Relata que por negarse a firmar la liquidación de su contrato por considerarlo injusto e ilegal y al haberle pedido explicación a su empleador, mediante correo electrónico del 23 de julio de 2020 este le dio respuesta remitiéndole copia de la liquidación del contrato, copia de los aportes al Sistema de Seguridad Social, copia del pago de liquidación y un documento en el que supuestamente se explicaban los motivos para la terminación unilateral del contrato, en este aparentemente se le indica que los motivos del despido fueron la terminación de la obra contratada, las incapacidades supuestamente

extemporáneas y unas supuestas “Acciones reprochables ilícitas que atentan contra la ética, la moral y las buenas costumbres”.

Refiere que con ese documento se enteró con sorpresa que se había iniciado un “proceso disciplinario” en su contra, que fue ilegalmente acusada, investigada y condenada por la accionada por el delito de acoso sexual contra una excompañera de trabajo, del cual nunca se le notificó en legal forma de lo que entiende como “proceso disciplinario” en el cual se violaron sus derechos al debido proceso y defensa porque nunca se le permitió defenderse de esas acusaciones tan graves que pesaron en su contra y que violaron sus derechos fundamentales a la honra y buen nombre.

Dice que estando incapacitada la empresa adelantó secretamente ese proceso en su contra, gracias al cual sustentaron su despido como una supuesta justa causa.

Señala que tampoco es cierto que no haya informado de las incapacidades y hospitalizaciones a la empresa porque de ser así no habría continuado con su contrato ni le hubiere pagado la nómina correspondiente hasta el mes de junio de 2020.

Afirma que desde el mes de febrero de 2020 le han practicado 5 cirugías, pese a lo cual continúa en delicado estado de salud y muy enferma, por lo que tiene programadas citas médicas para los meses siguientes y nueva cirugía para el 28 de noviembre de 2020 de tipo reconstructivo de las vías biliares.

Indica que continúa con incapacidades desde el 13 de agosto al 11 de septiembre y del 4 de noviembre al 3 de diciembre de 2020.

Pretende con esta acción en amparo a los derechos fundamentales invocados se ordene a la accionada su reintegro, la cancelación de las nóminas pendientes y demás prestaciones sociales desde el mes de junio de 2020 hasta la fecha real del reintegro y que deje sin valor ni efecto lo que ella entendió como “proceso disciplinario” en su contra por el delito de acoso sexual y se requiera a la accionada realice todas las actuaciones tendientes a restablecer su buen nombre frente a los demás empleados y frente a terceros.

VI.- TRAMITE PROCESAL:

Admitida la solicitud por el a-quo, se ordenó a la entidad accionada y vinculadas rendir informe sobre lo relacionado con los hechos que se relatan.

VII.- FALLO DE PRIMERA INSTANCIA:

El Juez de instancia (40 Civil Municipal de Oralidad de esta ciudad) mediante la decisión impugnada, dispuso CONCEDER el amparo solicitado por la accionante, en consecuencia, ORDENÓ a la accionada proceder a reintegrarla al cargo que venía desempeñando en la empresa o, en su defecto y de conformidad con las restricciones médicas que puedan existir en la actualidad, a uno de igual o mayor rango y remuneración; también proceder a pagarle los salarios y prestaciones sociales que le correspondan y efectuar los aportes al Sistema de Seguridad Social desde que se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro.

Precisó que dicho amparo se concedía de manera transitoria, por lo que la accionante debía acudir en el término de 4 meses desde la notificación de esta sentencia a instaurar la acción ordinaria laboral correspondiente, so pena, que cesen los efectos de las órdenes dadas.

VIII. IMPUGNACIÓN:

Impugna la sentencia de primera instancia la empresa accionada con los argumentos que más adelante se expondrán.

IX.- CONSIDERACIONES:

1.- LA ACCION DE TUTELA constituye un logro alcanzado por la colectividad con ocasión de la expedición de la Constitución Política de 1991, para frenar los desafueros de las autoridades cuando quiera que con hechos u omisiones comprometan los derechos fundamentales de los ciudadanos.

La finalidad de esa acción es lograr que, a falta de vía judicial ordinaria, mediante un trámite preferente y sumario, el juez ante quien se acuda dé una orden de actuar o abstenerse de hacerlo, tendiente a hacer cesar la vulneración o amenaza de violación denunciada.

El art. 86 de nuestra Carta Magna así lo consagra; sin embargo, ese mismo precepto, en sus incisos tercero y quinto, señala los casos en que deviene improcedente la acción de tutela; al respecto expresa:

“Art.86. (...).

Esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

(...).

La ley establecerá los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión.”

Conforme a ese normativo, la acción de tutela deviene improcedente, entre otros casos, cuando el afectado cuenta con acción judicial ordinaria para la protección del derecho presuntamente vulnerado o amenazado.

2.- PROBLEMA JURIDICO A RESOLVER:

Corresponde al despacho teniendo en cuenta los hechos y antecedentes de esta acción constitucional, así como la decisión adoptada por el juez de primera instancia, pronunciarse y dilucidar si se configura la vulneración de los derechos fundamentales invocados por la accionante por parte de la accionada por la terminación de su vínculo laboral, pese a los quebrantos de salud y a las incapacidades médicas otorgadas para el momento de esa terminación.

O si, como lo considera la accionada impugnante el despido de la accionante se fundó en una justa causa, concretamente en que la señora no presentaba incapacidades para el momento de la terminación del contrato y que este finalizaba en el mes de diciembre de 2019 por obra o labor contratada pero que precisamente en garantía de la estabilidad laboral reforzada y ante las incapacidades presentadas por la accionante se continuó hasta el 16 de junio de 2020 cuando observó que la accionante no contaba con más incapacidades, pues la última registraba fecha de inicio el 15 de mayo y finalización el 13 de junio de 2020.

3.- CASO CONCRETO:

Descendiendo al caso concreto se observa que el fallo de primera instancia deberá ser **CONFIRMADO**, por lo siguiente:

La accionante controvierte su desvinculación laboral producida en el mes de junio de 2020 pese a que presentaba quebrantos de salud y venía siendo hospitalizada e incapacitada desde el mes de febrero de 2020 e incluso para cuando se terminó su contrato laboral contaba con incapacidad médica de 30 días a partir del 2 de junio de 2020, la cual fue prorrogada por 30 días más por la Clínica Los Nogales el 17 de junio cuando debió ser atendida en urgencias, por lo que reclama su reintegro y el pago de los salarios y demás prestaciones.

Si bien es cierto el determinar si dicha desvinculación, es legal o no, y, por tanto, si se tipifica un despido injusto y si hay o no lugar al pretendido reintegro, es ajena a la órbita del juez constitucional, en ciertos casos se ha señalado que la acción de tutela es un mecanismo procedente para reclamar esa protección de derechos laborales, si el accionante es una persona en circunstancias de debilidad manifiesta con el fin de proteger su derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Sobre este punto se pronunció la Corte Constitucional en la sentencia T-663/11:

“En armonía con lo anterior, la Corte Constitucional ha precisado que, por regla general, la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral. Sin embargo, también ha aclarado que dicha acción sí es procedente cuando se trata de personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada.”

Es así como en garantía de esa estabilidad reforzada el trabajador tiene derecho a conservar su empleo, a no ser despedido en razón a su situación y a permanecer con el vínculo laboral hasta que exista una justa causa para su retiro siempre que medie autorización de la autoridad laboral, tema del que se ocupó la Corte Constitucional en la sentencia T-337/09:

“En suma, en virtud del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la grave afectación de su salud, tiene derecho a conservar su trabajo, a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad y a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación laboral, previa verificación y autorización de la autoridad laboral correspondiente. En tal sentido, cuando la relación laboral dependa de un contrato de trabajo a término fijo, el trabajador tiene derecho a conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado, esto si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral y se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones. De este modo, para efectos del fallo de tutela, el despido que se produzca sin el lleno de los requisitos legales y jurisprudenciales señalados será ineficaz y, en consecuencia, el juez de amparo deberá conceder la protección invocada y ordenar el reintegro del trabajador a un cargo acorde con su estado de salud.”

En el presente caso, se reitera, la accionante se duele de que su desvinculación obedeció a la situación de salud que actualmente presenta por la cual ha sido incapacitada en múltiples ocasiones y por el que se encuentra recibiendo tratamiento médico, por lo que reclama protección a la estabilidad laboral reforzada.

Para el despacho no hay duda de que en efecto la accionante es un sujeto de especial protección, pues se encuentra acreditado que fue diagnosticada con “ENFERMEDAD DE LAS VIAS BILIARES” desde el mes de febrero de 2020, patología por la que ha venido siendo incapacitada, tal como lo corrobora la accionada, incluso para el momento del despido, 16 de junio de 2020, contaba incapacidad otorgada desde el 14 de junio hasta el 13 de julio de 2020, es decir, que su desvinculación se dio en plena incapacidad médica.

Además, se observa que la accionante acudió al servicio de salud el 17 de junio de 2020 y el 15 de julio de 2020, fechas posteriores a su desvinculación,

donde el médico tratante consignó en la primera, "PACIENTE CON ANTECEDENTE DE LESION DE VIA BILIAR EXTRAINSTITUCION LA CUAL NO SE PUDO RECONSTRUIR POR ADOMEN BLOQUEADO SECUNDARIO A LAVADOS REALIZADOS EN SITIO REMISION ACTUALMENTE ALCTUALMENTE CON DEREIVACIO PERCUTANE DE VIA BILIAR CON ADECUADA EVOLUCION, NO COLANGITIS SE CONSIDERA POR EL MOMENTO CONTINUAR IGUAL MANEJO DEBE CONTINUAR SU REHABILITACION FISICA Y SEGÚN EVOLUCION SE DEFINIRA EN UNOS MESES PROGRAMAR LA RECONSTRUCCION DE LA VIA BILIAR SE GENERA INCAPACIDAD POR 30 DIAS SE DAN RECOMENDACIONES Y SIGNOS DE ALARMA" (fl. 22 pdf anexos demanda), y la segunda, da cuenta de la prórroga de incapacidad por diagnóstico "ENFERMEDAD DE LAS VIAS BILIARES, NO ESPECIFICADA" por 30 días más del 14 de julio al 12 de agosto de 2020 (fl. 21 pdf anexos demanda).

Pese a que la empresa accionada afirmó que la finalización del contrato laboral con la accionante obedeció a terminación de la obra o labor contratada en diciembre de 2019 y que en garantía de la estabilidad laboral reforzada continuó con la vinculación hasta el mes de junio de 2020 por cuanto la última incapacidad registrada iba hasta el 13 de junio de ese año, lo cierto es que no obra prueba que muestre que medió autorización de la autoridad laboral para efectuar ese despido, por tanto, se debe presumir que su despido obedeció a las patologías de la accionante y no a la razón alegada por el empleador.

Sobre esta **presunción** se refirió la Corte Constitucional en la sentencia T-320/16:

De esta manera, la jurisprudencia constitucional ha aplicado la "presunción de desvinculación laboral discriminatoria" cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo. Ello en razón a que se hace necesario presumir que la terminación del contrato se fundó en la enfermedad del empleado, en la medida que es una carga desproporcionada para quien se encuentra en situación de vulnerabilidad.

De conformidad con lo anterior, y en razón al estado de vulnerabilidad en que se encuentra un trabajador con alguna discapacidad física, sensorial o psíquica esta Corporación ha invertido la carga de la prueba de manera que sea el empleador quien deba demostrar que la terminación unilateral del contrato, tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador."

En consecuencia, se deberá **CONFIRMAR** el fallo impugnado por las razones antes expuestas, precisando que la desvinculación de la trabajadora por parte de la accionada no puede realizarse salvo que exista autorización de la autoridad laboral respectiva.

X.- DECISION:

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO DOCE CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ, D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **RESUELVE:**

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de tutela calendada 14 de diciembre de 2020, proferida por el **Juzgado 40 Civil Municipal de Oralidad de esta ciudad**, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva del presente fallo.

SEGUNDO: DISPONER se notifique esa decisión a las partes por el medio más expedito y eficaz.

TERCERO: ORDENAR la remisión oportuna del expediente a la Corte Constitucional para la eventual revisión del fallo. **OFÍCIESE.**

COPIESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

WILSON PALOMO ENCISO

JUEZ

NA

Firmado Por:

WILSON PALOMO ENCISO

JUEZ CIRCUITO

JUZGADO 012 CIVIL DEL CIRCUITO DE 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: **a77e45b1b0b3c030c807dd9cb8acaa786cab55c7d3090a382845c91568d1cc0b**

Documento generado en 16/02/2021 06:08:50 PM

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>