

JUZGADO VEINTICINCO CIVIL DEL CIRCUITO

Bogotá D.C., primero de diciembre de dos mil veintidós

Acción de tutela No. 11001 40 03 028 2022 01001 01

Resuelve el Juzgado la impugnación a que fue sometido el fallo de tutela proferido el 24 de octubre de 2022 por el Juzgado 28º Civil Municipal de Bogotá, dentro de la acción de tutela promovida por LICET VALERYA PICÓN CARRASCAL contra TALLERES AUTORIZADOS S.A., trámite al cual se vinculó la Sociedad Médica de Ortopedia y Accidentes Laborales S.A., Cuidarte Tu Salud S.A.S., Liberty Seguros de Vida S.A., Liberty ARL, Seguros Bolívar, Clínica Sanitas y al Ministerio de Trabajo.

1. ANTECEDENTES

1.1. Pretende la accionante, el amparo de sus derechos fundamentales al debido proceso, trabajo, estabilidad laboral reforzada, mínimo vital y dignidad humana. Por lo tanto, solicitó, en síntesis, dejar sin valor ni efecto alguno la carta de terminación de su contrato laboral de fecha 30 de septiembre del año, emitida por Talleres Autorizados S.A, y, en consecuencia, se ordene su reintegro a un cargo igual o superior al que venía desempeñando, procurando la cesación de los actos de acoso laboral y previas recomendaciones médico – laborales a fin de evitar el deterioro de su estado de salud.

1.2. Como fundamento de sus pretensiones, manifestó, en resumen, que, desde el 5 de septiembre de 2011 hasta el 30 de septiembre del año en curso, sostuvo un vínculo laboral con la sociedad Talleres Autorizados S.A., en el cual prestó sus servicios en distintas áreas de la compañía; no obstante, en razón a su profesión como contadora pública y a su buen desempeño laboral fue ascendiendo a tal punto que, para el mes de junio hogaño, se incorporó en el área de auditorías.

Tuvo dificultades en el desarrollo de sus funciones en dicha dependencia, dado que no recibió capacitación alguna respecto de los procesos y procedimientos internos para llevar a cabo las auditorias encomendadas, aunado a la poca colaboración de sus compañeros de trabajo y jefe inmediato, circunstancias que no fueron valoradas en su oportunidad, sino que, por el contrario llevaron al descontento de su superior, quien empezó a tomar una serie de conductas represivas e injustas al punto de verse sometida a un acoso laboral constante, que le llevó a trabajar jornadas extenuantes de 7:00 am a 2:00 a.m., con el fin de entregar los trabajos de auditoría.

Con ocasión al estrés laboral y por permanecer largas horas en una misma posición, empezó a presentar nuevamente molestias en su espalda (donde años atrás sufrió lesiones con ocasión a los accidentes laborales acaecidos en los años 2012 y 2014) situación que le llevó a pedir los servicios médicos domiciliarios de la empresa para el día 8 de septiembre del año avante, en donde fue tratada con medicamentos y se le expidió incapacidad laboral por dos (2) días, sin embargo, las incapacidades eran mal vistas por la compañía, por lo que se vio obligada a trabajar a fin de cumplir con la entrega de una nueva auditoría.

El día 30 de septiembre hogaño, comunicó a su jefe inmediato que se sentía incómoda para trabajar sentada, a lo que contestó "*oki, me cuentas*", sin embargo, el dolor aumentó y por eso estaba decidida a retirar sus cosas para dirigirse a la Clínica, pero ese mismo día le fue notificada la terminación de su contrato laboral, sin tener en consideración su situación de salud.

Sostuvo que se vio presionada a firmar la carta de terminación, ya que, si ella se negaba hacerlo, llamarían a unos testigos; además ese día en razón a sus dolencias debía dirigirse inmediatamente a la Clínica para recibir atención médica.

Finaliza su exposición aduciendo que, fue hospitalizada en la Clínica Universitaria de Colombia donde le hicieron una resonancia magnética y, la incapacitaron por 10 días a partir del 30 de septiembre de 2022, siendo ésta prorrogada por 6 días más. Por lo tanto, se encuentra incapacitada para moverse, caminar o sentarse por 3 semanas, circunstancia que evidentemente afecta su calidad de vida y las posibilidades de ubicarse laboralmente, cercenando con ello la posibilidad de obtener los recursos económicos necesarios para el sostenimiento de sus tres hijos, dos de ellos menores de edad y la mayor se encuentra en la Universidad, por lo cual también depende económicamente de ella. Y si bien, su esposo Juan Mario Reyes contribuye con los gastos de su hogar, lo cierto es que éste no es el padre biológico de sus hijos, por lo tanto, su manutención y gastos educativos es de su exclusiva responsabilidad.

2. EL FALLO IMPUGNADO

El juzgado de primera instancia negó el amparo, tras considerar que, la señora LICET VALERYA PICON CARRASCAL al momento de la terminación de su contrato laboral -30 de septiembre de 2022- no revestía ninguna condición de especial protección que impidiera a su empleador finiquitar el vínculo laboral, pues para esa época no se encontraba incapacitada, ni presentaba restricciones médico – laborales, por lo que no puede colegirse que se trató de un despido en razón a la enfermedad que padece la accionante.

De otra parte, expuso que no se probó la existencia de un perjuicio irremediable, pues si bien alude que la decisión de la empresa accionada lesiona sus derechos fundamentales, objetivamente no demostró encontrarse ante la inminencia de sufrir tal perjuicio, así como tampoco acreditó los actos de acoso laboral a los que presuntamente se vio sometida.

Por lo anterior, consideró que la discusión en torno a la legalidad de la terminación del contrato de trabajo, es un aspecto que debe ser dilucidado mediante las acciones ordinarias correspondientes ante el Juez Laboral, escenario propicio para surtir el debate probatorio que al caso corresponda, con lo cual se advierte que la acción de tutela no satisface el requisito de la subsidiariedad, ya que existen otros medios de defensa judicial idóneos y eficaces para la defensa de los derechos aquí invocados.

En virtud de lo considerado el *A quo*, negó el amparo deprecado.

3. LA IMPUGNACIÓN

Dentro del término legal, la accionante impugnó la sentencia de primera instancia, manifestando, en síntesis, que el juez de primera instancia no valoró sus antecedentes médicos, incluidos los que tuvieron lugar el día en que fue despedida, los cuales aparecen debidamente probados en el expediente de tutela, y que dan cuenta de sus quebrantos de salud, esto es, orden médica de fecha 09 de septiembre de 2017, 15 de enero de 2018, y las incapacidades que fueron expedidas entre el 8 y 9 de septiembre de 2022 por esa misma causa.

Arguyó que, su empleador tenía conocimiento de la enfermedad que venía padeciendo desde el año 2017, en razón a que las incapacidades fueron tramitadas y pagadas.

Lo anterior, demuestra el tratamiento médico y recomendaciones médicas en razón a su condición de salud, que si bien no provienen de la ARL si prueban la afección de su columna y que aun después del despido persisten, conforme se extrae de la documental allegada por la Clínica Universitaria de Colombia, donde se colige que desde el 30 de septiembre hasta el 4 de octubre de 2022 permaneció hospitalizada por el diagnóstico de lumbago con radiculoterapia.

Refirió que, el 21 de octubre de 2022 se realizó el examen médico de egreso ordenado por Talleres Autorizados S.A.S., en el que se evidencia que presenta hallazgos que están en control en su entidad de salud, por lo tanto, recomendó que debía continuar en plan de manejo de su patología de columna.

Finaliza su intervención aduciendo que, el día de su despido informó al empleador de su condición de salud, lo cual conllevó una incapacidad final de 15 días. Por lo anterior, solicita la revocatoria de la sentencia opugnada y en su lugar se acceda a las súplicas de la acción constitucional.

4. CONSIDERACIONES

4.1. La Constitución Política 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.

4.2. Atendiendo a las pretensiones tutelares, para resolver el conflicto surgido a raíz de la tutela que es objeto de estudio, resulta pertinente indicar que, en principio, la acción de tutela no resulta procedente para reclamar el “*reintegro laboral*”¹, toda vez que el ordenamiento jurídico patrio prevé, para el efecto, acciones judiciales específicas cuyo conocimiento ha sido asignado a la jurisdicción ordinaria laboral y de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate, salvo en aquellos casos donde el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización del Ministerio de Trabajo o cuando se promueva como mecanismo transitorio para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

En el presente asunto, no está en discusión la existencia del vínculo laboral entre la accionante y la sociedad TALLERES AUTORIZADOS S.A., desde el 5 de septiembre de 2011 hasta el 30 de septiembre de 2022, conforme se acreditó documentalmente en las presentes diligencias.

Ahora, como causal de terminación la empresa demandada se amparó en el artículo 6° de la Ley 50 de 1990, que establece la terminación unilateral del contrato sin justa causa, evento en el cual deberá reconocer la indemnización respectiva, no obstante, la accionante considera que dicha determinación obedece a un despido discriminatorio en razón a su condición de salud, pues según expuso, para la época del despido se encontraba en situación de debilidad manifiesta, y por ende, amparada en el fuero de la estabilidad laboral reforzada.

¹ Véanse, entre otras, las sentencias T-198 de 2006, T-1038 de 2007, T-151 de 2017, T-041 de 2019.

Sobre este tema el artículo 53 de la Constitución Política, establece que el Estado debe propender por la “*estabilidad en el empleo*” para los trabajadores colombianos; principio que ha tenido desarrollo jurisprudencial especial tendiente a proteger casos particulares y en los cuales se pueda desconocer gravemente los derechos fundamentales, siendo catalogada como “*estabilidad laboral reforzada*”.

Esta figura ha sido acogida para casos como el de la mujer en estado de embarazo, para los empleados con fuero sindical, en el caso de los pre pensionados y para trabajadores con discapacidad física, mental o sensorial².

Para el caso que hoy se analiza, la Corte Constitucional ha precisado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en:

“ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”.³

Igualmente, el Alto Tribunal Constitucional ha fijado las reglas jurisprudenciales aplicables a los casos en que se discute la estabilidad laboral reforzada de personas en condición de discapacidad, bajo tratamiento médico o en situación de debilidad manifiesta en los siguientes términos:

“una persona en situación de debilidad manifiesta por deterioro en su estado de salud, **será titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada** cuando (i) **se encuentre demostrado que padece de serios problemas de salud**; (ii) cuando no haya una causal objetiva de desvinculación; (iii) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral; y (iv) el despido se haya hecho sin la autorización previa del inspector de trabajo.”⁴ (Negrilla fuera de texto).

² Véanse, entre otras, las sentencias C-470 de 1997, T-029 de 2004, T-323 de 2005, T-249 de 2008, T-043 de 2010, T-220 de 2012, T-656 de 2014, T-138 de 2015, T-102 de 2016 y T-123 de 2016,

³ Corte Constitucional, sentencia T-002 de 2011

⁴ Corte Constitucional, sentencia T-899 de 2014

Aplicando los anteriores parámetros jurisprudenciales al caso *sub examine*, se evidencia que las incapacidades coetáneas a la fecha de finalización del vínculo laboral, es de tan solo dos (2) días, entre el 8 y 9 de septiembre del año en curso, por el diagnóstico de cólico reno uretral, es decir, por una patología distinta a la afección de la columna que refiere la promotora de la acción. Con lo cual no se infiere una afectación grave a su estado de salud al punto que pueda incidir en el normal desarrollo de sus funciones, tan es así que para el momento de su despido la misma no contaba con el diagnóstico que ahora pretende hacer valer, ni con restricciones médico – laborales, ni se demostró alguna circunstancia excepcional que pueda ubicarla en un estado de vulnerabilidad manifiesta y, por ende, titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Advierta la promotora que, la historia clínica donde refleja el diagnóstico de “*Lumbago con Ciática*” y las incapacidades médicas generadas con ocasión a dicha patología, por ser posteriores a la terminación del vínculo laboral no pueden servir de sustento para inferir que fue ésta la real motivación del empleador para finiquitar su contrato laboral, pues de modo alguno acreditó que con anterioridad a su despido informó al empleador de esta patología y, en gracia de discusión con sustentó en ese diagnóstico no se colige la existencia de incapacidades médicas prolongadas, a partir de la cual se pueda inferir una afectación grave a su estado de salud a tal punto que le impida sustancialmente ejercer sus funciones de manera regular.

A *contrario sensu*, solo obra una incapacidad de dos (2) días por cuenta de un diagnóstico diferente; además para el momento de su despido la misma se encuentra ejerciendo con normalidad sus funciones sin ningún tipo de restricción médica, situación que como se acotó, desvirtúa una condición de debilidad manifiesta por estado de salud, incumpléndose así con el primer requisito jurisprudencial.

Así las cosas, conforme a los lineamientos jurisprudenciales, “*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*”⁵.

⁵ Corte Constitucional, sentencia SU-040 de 10 de mayo de 2018, M.P. Cristina Pardo Schlesinger

Adicionalmente, tampoco de manera excepcional se abre paso el estudio de la presente acción como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, toda vez que, no resulta demostrado que la accionante se encuentre ante la inminencia de sufrir tal perjuicio, ya que el solo hecho de encontrarse desvinculada laboralmente no es suficiente para acreditar la vulneración a su mínimo vital.

Además, la accionante, señaló que cuenta con el apoyo económico de su esposo para sufragar las necesidades de su núcleo familiar, así como también se constató que, la empresa accionada, el pasado 12 de octubre del año avante, canceló a favor de la actora la suma de \$28.359.929 por concepto de indemnización por despido sin justa causa, por lo tanto, considera este juzgador que, en principio, dispone de los recursos económicos para solventar sus necesidades básicas y las de su núcleo familiar por un plazo razonable mientras acude a la Jurisdicción Ordinaria, sin perjuicio de que la misma pueda ejercer su profesión de contadora pública de manera independiente como fuente de ingresos mientras se ubica laboralmente, si a bien lo tiene, por lo que no se avizora ninguna circunstancia excepcional que torne necesaria la adopción de medidas urgentes para precaver un perjuicio irremediable.

5. CONCLUSIÓN

Teniendo en cuenta lo anterior, fuerza concluir que la presente acción de tutela no supera el requisito de subsidiaridad indispensable para su procedencia, pues contrario a lo manifestado por la accionante, la misma no se encuentra amparada por la figura de la estabilidad laboral reforzada, toda vez que no acreditó la existencia de una patología que afecte gravemente su salud, y que por esa causa se encuentre en situación de debilidad manifiesta, así como tampoco probó la inminencia, urgencia y gravedad de sufrir un perjuicio irremediable que torne como impostergable la intervención del Juez Constitucional, por lo que será ante el juez ordinario donde deberá acudir, de así considerarlo, en defensa de sus derechos e intereses.

Por lo tanto, al no haberse acreditado la configuración de alguna de las excepciones jurisprudenciales que hicieran procedente la solicitud de reintegro laboral de la señora LICET VALERYA PICÓN CARRASCAL, se confirmará la sentencia impugnada.

6. DECISIÓN DE SEGUNDO GRADO

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Veinticinco Civil del Circuito de este Distrito Capital de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

6.1. CONFIRMAR la sentencia proferida el 24 de octubre de 2022 por el Juzgado 28° Civil Municipal de Bogotá, por lo expuesto en la parte motiva de esta decisión.

6.2. NOTIFICAR esta decisión a las partes y demás interesados por el medio más expedito.

6.3. REMITIR las diligencias a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión.

CÚMPLASE

El Juez,

LUIS AUGUSTO DUEÑAS BARRETO

L.S.S

Firmado Por:
Luis Augusto Dueñas Barreto
Juez
Juzgado De Circuito
Civil 025
Bogotá, D.C. - 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: **7155b86991420b98db03011aa3b759072ebe1eb6f976a51e398f69f8f1056123**

Documento generado en 01/12/2022 11:49:44 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>