

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

**JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO TRANSITORIO DE
BOBOTÁ CALLE 12 No.9-23, TORRE NORTE, PISO 3°, OFICINA
207 EDIFICIO VIRREY – BOGOTÁ**

Bogotá D.C., primero de junio de dos mil veinte

Proceso: Acción de tutela
Accionante: Jazmín Helena Rincón Mendoza
Accionado: Soluciones Facilitty S.A.S.
Radicación: 2020-00335-01

Decide el despacho la impugnación al fallo proferido el 5 de mayo de 2020, por el Juzgado 83 Civil Municipal de Bogotá (hoy 65 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple) dentro de la acción de tutela de la referencia.

ANTECEDENTES

1.- Aduciendo vulneración, básicamente, de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, mínimo vital, salud, petición y vida [en condiciones] dignas, pide la accionante, que se le ordene reintegrarlo a un cargo similar o de mejores condiciones al que venía desempeñando junto con el pago de factores salariales y prestacionales a que haya lugar.

Sustenta su petición diciendo, en resumen, que entre las partes se forjó un contrato de trabajo el 11 de junio de 2019 en la modalidad obra-labor en el área de limpieza y desinfección con una asignación salarial de \$828.116.00 más auxilio de transporte. Señaló que desde el 27 de enero del corriente, ingresó de urgencias a la Clínica Famisanar donde diagnosticaron inicialmente epigástrico y fosa

iliaca izquierda y después ‘miomatosis uterina’ que motivo una intervención quirúrgica.

Todos los síntomas, tratamientos y evolución, prosiguió, fueron informados a su jefe inmediato, quien a su turno comunicaba a la empresa encartada; no obstante, el 19 de marzo hogaño informó la realización de un procedimiento quirúrgico de alto riesgo, pero la empresa el 7 de abril siguiente, terminó su contrato.

Por lo anterior, considera que, el rompimiento de su vínculo fue discriminatorio en razón a su estado de salud además no se pidió permiso al Ministerio del Trabajo.

2. Mediante providencia del 23 de abril de 2020, el *a-quo* dio curso a la acción promovida, ordenando notificar a la empresa accionada para que ejerciera el derecho de defensa y allegara la información pertinente. De igual forma, dispuso la vinculación oficiosa de Famisanar EPS, Colsubsidio, Fundación Cardioinfantil y el Ministerio del Trabajo.

3. La sociedad Soluciones Facilitty S.A.S., al contestar el libelo aceptó lo relacionado con el contrato laboral el cual se desarrolló en las instalaciones del Gimnasio los Pinos; las que se vieron paralizadas por los diferentes decretos emitidos por el Gobierno Nacional con ocasión de la pandemia conocida como ‘Covid 19’ por lo que aplicando las directrices emitidas por el Ministerio del Trabajo, decidió enviar a la gestora a vacaciones del 24 de marzo al 7 de abril del presente año, sin embargo, como la institución educativa anunció la disminución de su personal, consideró pertinente dada la situación económica terminar el contrato de trabajo. Con esos argumentos, pidió se desestimaré la acción constitucional en tanto que confluyen otros medios de defensa judicial lo que torna improcedente la protección.

4. Famisanar EPS y Colsubsidio, invocaron en su favor la falta de legitimación en la causa al no ser las autoridades responsables de las pretensiones exoradas.

5. El Ministerio del Trabajo alegó improcedencia del resguardo, por cuanto existe otro medio de defensa judicial.

6. La Fundación Cardioinfantil sin oponerse a las pretensiones del resguardo, se limitó a resumir las atenciones dispensadas a la gestora.

EL FALLO IMPUGNADO

Accedió a las pretensiones. Para arribar a esa conclusión, a vuelta de citar algunos pronunciamientos en torno a la estabilidad laboral reforzada proferidos por la Corte Constitucional, acotar sobre el fenómeno de la pandemia, y los actos expedidos sobre el particular haciendo énfasis a la actividad social de la empresa accionada, aterrizó el caso llevado a su conocimiento, asentando, por una parte, que en virtud de las conversaciones allegadas, la historia clínica, la actora presentaba problemas de salud que eran conocidas por su empleador y, por ende, la terminación advino con ocasión de su estado de salud y, por la otra, no hubo autorización del Ministerio del Trabajo.

LA IMPUGNACIÓN

Insistió en que, el fallo desconoció que el rompimiento del vínculo obedeció principalmente a que la casa de estudios les pidió disminución del personal de aseo dispensado por la accionada, por tanto, aseveró, que analizadas las otras alternativas emitidas por el Ministerio del Trabajo, no encontró remedio diferente al de terminar el contrato. Además, manifestó que la fecha del rompimiento no se aportaron las incapacidades, por consiguiente, no se pudo tener

conocimiento de dicho tópico. En consecuencia, rogó la revocatoria del fallo y subsidiariamente, se concediera transitoriamente el amparo a 4 meses, luego de lo cual la actora acuda a la jurisdicción.

CONSIDERACIONES:

1. Corresponde al despacho establecer si el accionado vulnera los derechos fundamentales esgrimidos por la actora en su escrito de tutela al haberla desvinculado del cargo.

2. Por virtud del artículo 86 de la Constitución Nacional, reglamentado por el Decreto 2591 de 1991, toda persona tiene acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúa en su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los casos que señala el citado decreto.

3. De igual forma, la acción en comento, en línea de principio no fue diseñada para el reintegro de un trabajador que ha sido desvinculado de un cargo o empleo público, por cuanto dicha temática es competencia natural de los jueces laborales o administrativos según el caso con un amplio debate probatorio.

Ahora bien, respecto de la estabilidad laboral reforzada, asentó la H. Corte Constitucional al decir que: *“(...) 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 mismo 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” (T-320 de 2016) (Negrilla y subrayado intencional).

4. Es un hecho público que mediante Decreto 417 del 20 de marzo de 2020, la Presidencia de la República, “*declara un Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el territorio nacional*”, por el término de 30 días calendario con ocasión de la pandemia ‘COVID-19’ enderezada principalmente a prevenir al pueblo en general de las consecuencias de dicho brote; advirtió, asimismo que: “*(...) la situación a la que está expuesta actualmente la población colombiana es tan grave e inminente que afecta la salud, el empleo (...) la economía (...) de todos los habitantes del territorio nacional por lo que se hace absolutamente necesario contar con las herramientas legales necesarias para enfrentar de manera eficaz la actual situación..*” (Subrayado intencional).

5. En materia de empleo, la Presidencia de la Republica adoptó el Decreto 488 del 27 de marzo de 2020, mediante el cual implementó herramientas para la conservación de este, por ejemplo, abrió la posibilidad de retirar las cesantías permitiendo “*(...) compensar dicha reducción, con el fin de mantener su ingreso constante*” (artículo 3) y vacaciones anticipadas (artículo 4).

De su parte, el Ministerio del Trabajo, ha emitido una serie de circulares, siguiendo el mismo derrotero del decreto recién citado. Resáltese, en efecto, la No. 27, emitida el 29 de marzo hogaño, prohibió a los empleadores coaccionar a sus subalternos para tomar licencias no remuneradas; la 33 del 17 de abril del cursante, consagró como medidas tuitivas adicionales, la licencia remunerable compensada, modificación a la jordana laboral y concertación del salario, modificación o suspensión de beneficios extralegales y la concertación de beneficios convencionales.

6. Alcanzan relevancia los siguientes hechos para la decisión que está por adoptarse:

a).- Contrato de trabajo firmado por la actora el 11 de junio de 2019 en el cargo de profesional en limpieza, con una asignación de \$828.120 en la modalidad obra o labor contratada (archivos Nos 44 a 48).

b).- Historia Clínica emitida por la Fundación Cardioinfantil del 27 de enero de 2020 donde muestra que la señora Jazmín Helena Rincón Mendoza se le diagnostico ‘hemorragia vaginal y uterina anormal’ y ‘miomatosis uterina’ (archivos 4 a 6 PDF).

c).- Historia Clínica emitida la misma institución el 10 de febrero de 2020 donde muestra que la accionante ingresó por urgencia de baja complejidad “*sangrado y cólico*” (archivo 10 *ibidem*).

d).- Incapacidades medicas expedidas por Colsubsidio entre del 3 al 4 y del 10 al 15 de febrero, 19 a 20 de marzo del presente año respectivamente, a la paciente (archivos 9 *ibíd* y 33 a 40 de la imágenes en *jpg*).

e).- Carta proferida el 7 de abril hogaño informando a la actora la terminación de su contrato de trabajo por finalización de su obra o labor (archivo 7 *ibíd*).

f).- Liquidación de prestaciones elaborada por el empresa accionada a favor de la actora en la suma de \$529.632 (archivo 53 *ejusdem*).

g).- Carta del 24 de marzo de 2020, dirigida a la empresa accionada autorizándole el descuento de 13 días de vacaciones por motivos de la pandemia (archivo 3 *ibíd*)

7.- Cotejadas las pruebas aportadas con las motivaciones consignadas en el fallo opugnado, no encuentra el despacho

equivocación alguna en torno al análisis efectuado por el juez de primer nivel para arribar a la decisión que tomó, como pasa a explicarse.

Ciertamente, aunque asiste razón al interpelado cuando asevera que, ante la imposibilidad de prestar directamente sus servicios a través de sus dependientes en las instalaciones de la institución educativa con la que tiene el contrato en atención del aislamiento preventivo obligatorio decretado por el Gobierno Nacional y en cumplimiento de las recomendaciones impartidas por el Ministerio del Trabajo para la conservación del empleo, optó por anticipar las vacaciones de la gestora por un espacio de 13 días según se lee en la carta del 24 de marzo hogaño (archivo 3 PDF), no lo es menos que no agotó todas las posibilidades vertidas por el ministerio.

En efecto: si el objeto del contrato no era posible desarrollarlo con la presencia física del personal, desde luego las opciones de teletrabajo o trabajo a distancia se tornan imposibles, pues no se trata de aquellas actividades que habilitan realizarse a distancia; empero, bien podía el empleador estudiar otra serie de opciones en orden a blindar el trabajo de la actora, teniendo en cuenta que si el colegio advirtió la necesidad de disminuir el personal ha debió como medida tuitiva y a manera de sugerencia haber estudiado la posibilidad de que la actora y demás empleados se turnaran las labores, sin que se finalizaran los convenios. Mas lejos: haber concertado la opción del salario devengado, o modificación o suspensión de beneficios extralegales sin llegar al extremo al que se llegó.

8. Desde otra óptica, en punto tocante con el estado de salud de la actora, es palmario que la empleadora sabedora de esta situación no solicitó permiso al Ministerio del ramo para que este autorizara la terminación del contrato. Para soportar este aserto, cumple destacar que analizada la historia clínica visible en los archivos digitales recién reseñados, la gestora dese el 27 de enero del corriente se le diagnosticó ‘miomatosis uterina’; enfermedad por la cual le fueron

otorgadas sendas incapacidades de algunos días de los meses de febrero y marzo siguientes, y que fueron puestas oportunamente en conocimiento de la jefe inmediata de la accionante, señora Claudia Porras, donde según se lee del cruce de comunicaciones sostenida entrambas vía Whats App (archivos *jpg* 12 a 31 y 40 a 41), por manera que, no es cierto cual lo asevera la censura que la actora no dio a conocer de sus incapacidades, cuando las pruebas acabadas de mencionar desmienten semejante manifestación.

9. Es más, destáquese la conversación contenida en el archivo 20, donde la gestora le pone la inquietud a su jefe de si es posible la terminación de su contrato, cuando tiene una cirugía pendiente, sin que le mereciera opinión alguna sobre la anotada situación. Entonces, no es absurdo concluir, que la terminación se hizo pasando por alto el estado de salud de la señora Rincón Mendoza, puesto que tuvo conocimiento real o presuntivo “(...) **con la historia clínica, con frecuentes incapacidades** e, incluso, con la realidad cuando ella es apta para dar cuenta de la discapacidad, en concordancia con el principio de primacía de la realidad sobre las formas. (...) amparo de la estabilidad ocupacional reforzada a trabajadores que sufren determinadas enfermedades –aunque no sean catalogadas estrictamente como “discapacidades”–, así como a las personas que se hallan **convalecientes o con una incapacidad temporal**, en razón a que, también en estos eventos, se evidencia un estado de debilidad manifiesta que demanda protección constitucional” (T- 378 de 2013) y porque “(...) Cuando un trabajador sufra **de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa**, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral **y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente**. la jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada” (T- 320 de 2016) (Negrilla y subrayado intencionales).

10. Ahora bien, el fallo será adicionado en el sentido de precisar que la presente acción de tutela se otorga como mecanismo transitorio, es decir, que la protección se extiende por el término máximo de 4 meses, contados a partir del **levantamiento total de la suspensión** de términos que imparta por el Consejo Superior de la Judicatura una vez venció la accionante si a bien lo considera iniciará las acciones pertinentes ante los jueces naturales para que discuta lo relacionado con la legalidad de la ruptura del vínculo.

11. Por tales motivos, surge ineluctable la confirmación del fallo impugnado.

DECISIÓN

En mérito de lo anteriormente expuesto, el **JUZGADO SEGUNDO (2) CIVIL DEL CIRCUITO TRANSITORIO DE BOGOTÁ, D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: ADICIONAR el numeral segundo del fallo proferido el pasado 5 de mayo de 2020, por parte del Juzgado 83 Civil Municipal de Bogotá (hoy 65 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple) en el sentido de precisar que la protección se otorga como mecanismo transitorio por el término máximo de 4 meses, contados a partir del **levantamiento total de la suspensión de términos** que imparta el Consejo Superior de la Judicatura, plazo que una vez vencido cesará los efectos.

SEGUNDO: CONFIRMAR el fallo en todo lo demás por las razones anotadas en esta providencia.

TERCERO: Por secretaría, notifíquese la presente decisión a las partes de manera expedita.

Radicado: 2020-335-01
Accionante: Jazmín Helena Rincón Mendoza
Accionado: Soluciones Facilitty S.A.S.

CUARTO: Remítase el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE,


VILSE KATIA ZULETA BLANCO
JUEZ

dvd