



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

**Juzgado Sexto Laboral del Circuito
Medellín, 31 de mayo de 2021.**

Proceso	Tutela N° 68
Accionante Apoderada	Katerine Guzmán Torres
Afectado	Andrés Felipe Galeano Rendón
Accionada	Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Crearcoop
Radicado	No. 05-001-41-05-004-2021-00246-01
Procedencia	Reparto
Instancia	Segunda
Providencia	Sentencia N° 133
Temas y Subtemas	Derecho a la estabilidad laboral reforzada.
Decisión	Confirma

Asunto a decidir

Se procede a decidir sobre la impugnación interpuesta por el accionante contra la sentencia proferida el 27 de abril de 2021 por el Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín.

Antecedentes

Manifestó la apoderada del afectado que su prohijado celebró contrato de trabajo con la empresa accionada el 9 de noviembre de 2020, desempeñándose como contador con un horario laboral de 7:50 a.m a 05:00 pm de lunes a viernes y de 08:00 a.m a 01:00 p.m los días sábados. Que el 11 de febrero de 2021 ingresó a aislamiento preventivo con ocasión al contagio sufrido por su compañera del virus Covid 19; que para el 16 de febrero se le practicó prueba PCR que resultó positiva generándose por ese evento incapacidad del 16 al 24 de febrero, posteriormente se le emitió prórroga del 26 al 27 de febrero y un día más el 01 de marzo de 2021. Señaló que el 22 de febrero, estando en incapacidad, estableció comunicación telefónica con el gerente administrativo y financiero de la empresa quien le informó que se terminaría el contrato de trabajo sin justa causa, momento a partir del cual se le bloqueó el acceso a la plataforma "linux", herramienta principal de su trabajo como contador.

Adujo que pese a su situación de salud, se le requirió para que acudiera las instalaciones de la empresa con el fin de realizar la entrega del puesto de trabajo y suministrar a la nueva contadora las claves del sistema operativo, quedando como constancia el acta de entrega del puesto de trabajo, firmado por quienes intervinieron en el acto. Todo lo acaecido desconoce, en su criterio, los derechos fundamentales a la salud, el trabajo, la vida digna y demás concentrados en la estabilidad laboral reforzada, habida cuenta que cursando un periodo de incapacidad se le interrumpió su vínculo contractual con la empresa afectando además su mínimo vital, toda vez que convive con dos menores de edad y el único sustento económico con el que cuenta su núcleo familiar es con el salario que devenga su compañera por valor de \$2.500.000, los que resultan insuficientes para las necesidades de su hogar. Solicitó entonces el amparo de los derechos fundamentales deprecados ordenándose su

reintegro al puesto de trabajo, así mismo se le cancelen los salarios dejados de percibir, mientras estuvo cesante con el respectivo pago de la indemnización que establece la ley por no mediar autorización del Ministerio de Trabajo para dar por terminada la relación laboral.

El Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, recibió por reparto la presente acción, la cual admitió por auto del pasado 15 de abril, corrido el traslado del escrito de tutela; la accionada a través de apoderado judicial de la Cooperativa Crearcoop, se pronunció indicando que una vez el accionante reportó a la empresa el resultado positivo para Covid 19 de su compañera, se activó protocolo institucional, brindándole la oportunidad de trabajar desde casa, atendiendo las recomendaciones dictadas por el Gobierno Nacional, con el debido acompañamiento del área de salud y seguridad en el trabajo. Teletrabajo que se efectuó hasta el momento en el que inició su periodo de incapacidad. Aduce que la relación laboral feneció el 02 de marzo de 2021, fecha para la cual no se encontraba el trabajador en incapacidad. Explica que no es cierto que se le hayan deshabilitado los sistemas de la Cooperativa al actor, sino que desde el 16 de febrero de 2021, fecha en la que inició su incapacidad, debió suplirse su cargo y con él sus funciones generando nuevos códigos y accesos. Finalmente, que su presencia en el lugar de trabajo se debió a que el 25 de febrero no se encontraba este bajo incapacidad médica y por decisión administrativa se le pidió que realizara la entrega del puesto de trabajo, mientras se definía su situación, en tanto había inconformidad con el cumplimiento de sus actividades que podían generar riesgos frente a la actividad comercial de la empresa. Resalta el hecho de que el 2 de marzo de 2021 el accionante no se presentó a laborar sin justificar su inasistencia y que al requerírsele manifestó que si lo iban a echar, le enviaran la orden para exámenes de egreso y la carta de terminación del contrato de trabajo. Se aduce además que con su desvinculación laboral el accionante no queda desprotegido en tanto el mismo actor expuso ingresos en su vivienda superiores a dos salarios mínimos legales mensuales vigentes y no se constituye en cabeza de familia en los términos traídos legal y jurisprudencialmente.

En decisión del pasado 27 de abril, la Juez Cuarta Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, negó la acción de tutela por considerar que el debate probatorio se circunscribe a la fecha real de terminación del contrato de trabajo, de allí que se requiera acudir a la jurisdicción ordinaria, con el fin de que a través del debido proceso se pueda zanjar el litigio.

Inconforme con el fallo de segunda instancia, la apoderada del afectado impugnó la decisión por considerar que acudir a la jurisdicción ordinaria laboral no se torna ni idónea, ni eficaz toda vez que existe una grave afectación al mínimo vital de su representado, quien tiene a cargo dos menores de edad, sujetos de especial protección constitucional; y trae a colación la tesis fijada por la Corte Constitucional en materia de mínimo vital donde se resalta que no puede ser entendido bajo una noción meramente monetaria, sino que se traduce en la calidad de vida de las personas en condiciones de dignidad y desarrollarse en una sociedad. Así mismo objeta que la terminación del contrato de trabajo se da cuando el afectado se encontraba en condiciones de debilidad manifiesta y sin que mediara autorización del Ministerio de Trabajo y que este sucedió el 22 de febrero cuando se deniega el acceso al software de la empresa como se evidencia en el correo electrónico destinado al señor Carlos Sánchez. Censura el hecho de que la empresa no advirtiera con anterioridad los errores laborales cometidos por su representado, no fue nunca llamado a descargos, por lo que afirma categóricamente que se le afectaron sus derechos fundamentales en especial a la estabilidad laboral reforzada, al encontrarse en incapacidad médica al momento de su desvinculación laboral. En ese sentido solicita se revoque en su integridad la sentencia proferida en primera instancia, se amparen los derechos aducidos y se acceda a sus pretensiones de reintegro y pago de salarios dejados de percibir, además de la indemnización señalada legalmente.

Consideraciones previas

Al tenor de lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1991, arts. 31 y 32, el fallo emitido en una acción de tutela es susceptible de impugnación dentro de los tres días siguientes a su notificación, en defecto de esto debe ser enviado al día siguiente a la Corte Constitucional para su eventual revisión; y presentada debidamente la impugnación el juez remitirá el expediente dentro de los dos días siguientes al superior jerárquico correspondiente, quien estudiará el contenido de la misma, cotejándola con el acervo probatorio y con el fallo y, si a su juicio el fallo carece de fundamento procederá a revocarlo, si lo encuentra ajustado a derecho, lo confirmará.

Así las cosas, le corresponde a esta juez determinar primeramente si el a-quo incurrió en desacierto al negar el amparo constitucional solicitado, por considerar que no concurría la figura de estabilidad laboral reforzada en el actor y que el asunto contaba con otro medio judicial idóneo para resolverse, como lo es la jurisdicción ordinaria laboral.

Para resolver se considera

La Constitución política en sus artículos 25 y 53 establece el derecho al trabajo, derivándose este del principio fundamental a la estabilidad laboral como garantía de permanencia en su lugar de trabajo sin que medie una terminación sorpresiva que garantice no solo su sustento sino el de su familia y que no se afecte por un acto arbitrario del empleador. Este principio se refuerza cuando el trabajador se encuentra en circunstancia de discapacidad laboral o situación de debilidad manifiesta, donde se garantiza al empleado su permanencia en su lugar de trabajo con los beneficios prestacionales que dicho vínculo implica.

La Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia¹ ha precisado que:

“(…) La estabilidad laboral reforzada se aplica en ciertas situaciones en las que los empleados son despedidos en contravención de normas constitucionales y legales, como es el caso de los despidos que recaen sobre las mujeres embarazadas², los trabajadores sindicalizados³, las personas con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta por motivos de salud⁴ y las madres cabeza de familia⁵.

(…) La estabilidad laboral reforzada, entonces, rige de manera general las relaciones laborales en favor de los trabajadores que por sus disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales deben ser tratados preferentemente, en el sentido de garantizarles la permanencia en el empleo. Así, aquellos trabajadores que sufren una disminución considerable en su estado de salud durante el trascurso del contrato laboral, deben ser tenidos como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta y, por ello, gozan de estabilidad laboral reforzada por aplicación directa de la Constitución.

¹ Sentencia SU 049 de 2017 M.P María Victoria Calle Correa.

² Ver entre otras, las Sentencias T-141 de 1993, T-568 de 1996, T-119 de 1997, T-426 de 1998, T-961 de 2002, T-291 de 2005, T-898A de 2006, T-699 de 2010, T-1097 de 2012, SU-070 de 2013, T-656 de 2014, T-138 de 2015, T-102 de 2016

³ La Sentencia C-470 de 1997, analiza el derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada de las mujeres trabajadoras embarazadas y los trabajadores aforados. También pueden verse en relación con este último punto, las Sentencias T-029 de 2004, T-323 de 2005, T-249 de 2008, T-043 de 2010, T-220 de 2012 y T-123 de 2016.

⁴ Ver, entre otras, las Sentencias T-1040 de 2001, T-351 de 2003, T-198 de 2006, T-962 de 2008, T-002 de 2011, T-225 de 2012, T-226 de 2012, T-901 de 2013, T-141 de 2016, SU-049 de 2017, T-188 de 2017, T-442 de 2017, SU-040 de 2018 y T-041 de 2019. En la Sentencia T-442 de 2017 la Sala Octava de Revisión estudió la situación jurídica de un trabajador que prestaba sus servicios a Saludcoop E.P.S. en liquidación a través de una cooperativa, que fue desvinculado de las labores que efectuaba a pesar de que estuvo medicamente incapacitado, sin la autorización de la autoridad del trabajo que era requerida. En razón de ello, la Sala concedió el amparo de los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, le ordenó a Saludcoop E.P.S. efectuar la reubicación laboral del accionante, al igual que pagar los salarios, las prestaciones y la indemnización por despido ilegal, establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; adicionalmente, aclaró que, en virtud de lo dispuesto por el artículo 7 de la Ley 1233 de 2008, la Institución Auxiliar del Cooperativismo IAC Gestión Administrativa es solidariamente responsable de las obligaciones económicas surgidas a partir de la decisión.

⁵ Ver, entre otras, las Sentencias T-792 de 2004, T-182 de 2005, T-593 de 2006, T-384 de 2007, T-992 de 2012 y T-326 de 2014.

Se entiende entonces que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no es absoluto, sino que requiere, de acuerdo a los propios criterios fijados por la Corte en sentencia T 457 de 2017, el cumplimiento de unos requisitos que fundamentan el análisis del juez Constitucional:

- Que sin la intervención del juez constitucional podría causarse perjuicio irremediable.
- Que exista una relación de causalidad entre el hecho o acto que produjo la terminación del contrato de trabajo, la enfermedad o discapacidad que aqueja al trabajador.
- Que el rompimiento del vínculo laboral no fue justificado por una causa objetiva y relevante.
- Que la forma en que terminó la relación laboral le es imputable al empleador.

De esta manera, los trabajadores que se ajusten a tales supuestos de hecho, tienen derecho a una estabilidad laboral reforzada, generándose en su órbita de garantías el derecho a la reubicación laboral en los espacios en los que puedan desarrollar actividades que no atenten contra su integridad, siempre y cuando el empleador se encuentre en capacidad de hacerlo o no se afecte de manera excesiva el desarrollo de su actividad y la materialización de sus intereses.

Para el caso, no se aprecia la relación de causalidad entre la terminación de la relación laboral y la enfermedad que padecía el afectado Andrés Felipe Galeano Rendón, en tanto la carta de desvinculación data del 02 de marzo de 2021, momento para el cual había cesado el periodo de incapacidad. Y aunque alega el empleado que el contrato de trabajo finalizó el 22 de febrero, el correo electrónico de la misma calenda que dirige a Carlos Sánchez comunicando que no es posible su conexión remota porque presume que la nueva persona está trabajando desde su computador, no se trata de una comunicación oficial de la empresa en la que conste la culminación de la relación laboral, toda vez que si bien pudo informarse una decisión administrativa, la misma no se hizo efectiva sino hasta el 02 de marzo como se aprecia en la carta de terminación del contrato de trabajo y en el pago de los aportes al sistema de seguridad social, que como constan en sendas planillas, se canceló hasta el periodo de marzo de 2021, lo que reafirma que la relación perduró hasta entonces, ya que carecería de cualquier sentido que el empleador habiendo terminado el contrato de trabajo, continuara realizando los aportes en seguridad social por más tiempo.

Además, se encuentra que la incapacidad que tuvo el accionante se derivó de una enfermedad transitoria, no se prolongada en el tiempo. No se demostró por el accionante que con ocasión de la incapacidad que se le generó por su EPS correspondiera a afección de la salud que le determinaran discapacidad laboral que le impidan al accionante acceder de nuevo al mercado laboral. Esto para indicar que, siguiendo los preceptos jurisprudenciales que se refieren a la estabilidad laboral reforzada para que por vía de acción de tutela se ordene el reintegro de un trabajador que ha sido desvinculado laboralmente, no basta la existencia de cualquier patología para que el ciudadano se convierta en sujeto de especial protección constitucional; en primera medida porque en el caso del ciudadano Galeano Rendón, no se trata de una condición manifiesta de la que se infiera gravedad o especialidad que la convierta en sujeto vulnerable, de allí que la actuación del empleador no enerva esa presunción de discriminación contra el empleado que exige la jurisprudencia constitucional, para proceder al amparo de los derechos deprecados.

En cuanto a que el empleador adujo le adujo al ahora accionante inconsistencias en las funciones desempeñadas por el empleado, se encuentra que ello no fue considerado como justa causa para dar término al contrato de trabajo, sino que reconoció el pago de la correspondiente indemnización de lo cual deviene que asumió el empleador que hacía un despido sin justa causa; no requiriendo entonces intervención de la autoridad administrativa, Inspector de Trabajo para que autorizada el despido; a más de que como ya se indicó, no se evidenciaba una circunstancia de debilidad manifiesta que convirtiera al empleado en sujeto vulnerable pues el exámen médico de egreso no consigna observación adicional que advierta una merma en su capacidad laboral o una condición especial de discapacidad, al contrario se consigna un examen general satisfactorio, lo que permite afirmar que no habían condiciones de salud que mediaran la terminación de su contrato de trabajo por parte del Cooperativa accionada.

Por otro lado, la afectación al mínimo vital y la desafiliación al sistema general de seguridad social, son consecuencia del rompimiento de cualquier vínculo laboral, y por sí mismas no legitiman el mecanismo de la acción de tutela, en tanto ello significaría que el ejercicio de la libertad de empresa en Colombia se viera siempre truncada cuando se finaliza la relación empleado - empleador, ocasionando con ello que en nombre de la preservación del mínimo vital se ordenara siempre el reintegro de cada persona que pierde su empleo por decisión unilateral del empleador, pese a que la misma ley le da a este esa facultad; la afectación de derecho a una estabilidad reforzada debe analizarse de acuerdo con las demás circunstancias que converjan en cada caso particular.

No acredita entonces el accionante que sea persona laboralmente vulnerable, y tampoco que ostenta la figura de cabeza de hogar de lo que se derive que la pérdida de su empleo afectará directamente su subsistencia y la de su grupo familiar, pues se evidencia que compañera permanente esta laboralmente activa y devenga un salario de \$2.500.000 de lo que se puede deducir que el hogar quedó sin posibilidad de la satisfacción de las necesidades básicas del hogar.

De lo anterior se concluye entonces que no se cumple tampoco la condición de afectación del mínimo vital o de un grave perjuicio que justifique la intervención del juez constitucional con una orden de tutela, y de considerar el accionante que el empleador no actuó legalmente, el ordenamiento jurídico le otorga otro medio judicial e idóneo cual la jurisdicción ordinaria laboral para que, con agotamiento del principio del debido proceso y derecho de defensa mediante el agotamiento de un debate probatorio se dirima el conflicto por el juez laboral, lo cual no lo permite la informalidad de este mecanismo constitucional, tal, como en sus propios términos, lo advirtió la A quo.

En consideración de lo anterior, se concluye que fue acertada la decisión del a quo, razón por la cual se confirmará la sentencia impugnada.

Decisión

El Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Medellín, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

Falla

Primero: Confirmar la sentencia del Juzgado Cuarto Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, emitida el 27 de abril de 2021, dentro de la acción de tutela interpuesta por Katerine Guzmán Torres en calidad de apoderada judicial de Andrés Felipe Galeano Rendón, identificado con la cédula de ciudadanía 71.222.868, en contra de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Ltda. Crearcoop.

Segundo: Notifíquese esta sentencia a las partes, de conformidad con lo mandado en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

Tercero: remítase el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, artículo 31 inciso 2 del decreto 2591 de 1991.

Notifíquese y cúmplase,



María Josefina Guarín Garzón
Juez