



JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL DE RIONEGRO

Noviembre nueve (9) de dos mil veinte (2020)

Radicado: 05 615 40 03 001 **2020 00600 00**

Decisión: Niega amparo

ASUNTO

Se provee la acción tuitiva constitucional promovida por la señora MARVELIS ELIZABETH GARCÍA CHIRINOS contra EXELA SERVICIOS TEMPORALES S.A.

RECUENTO FÁCTICO

Adujo la accionante que el 10 de enero de 2019 firmó un contrato con la accionada para desempeñar labores varias en empresas del Oriente, bajo la modalidad de obra o labor contratada.

Informó que desde el 31 de octubre de 2019 viene presentando dificultades de salud que le originaron 10 meses de incapacidad. Empero, una vez el médico tratante le autorizó retomar las labores, el 21 de octubre de 2020 recibió carta de despido donde le informaron que la labor u obra había finalizado.

Indica que en la actualidad se encuentra incapacitada al persistir sus dolencias, con tratamiento médico y es que la única persona que suple las necesidades del hogar conformado por 4 hijos.

PRETENSIONES

Con apoyo en lo descrito depreca la protección de sus derechos fundamentales a la salud, seguridad social, mínimo vital, integridad personal, vida digna y trabajo, para que, consecuentemente, se ordene a la sociedad accionada que le realice los pagos de los meses que ha dejado de percibir salarios a consecuencia de dar por terminado su contrato de trabajo. Además, que realice la afiliación al sistema integral de seguridad social, con el fin de continuar con los tratamientos médicos necesarios para su recuperación.

TRÁMITE

La queja fue aceptada a trámite el 27 de octubre de 2020. Una vez enterada la entidad enjuiciada tempestivamente se pronunció, así:

Dijo que el 1 de marzo de 2019, como consecuencia de la cesión de la posición en algunos contratos que realizó LABORALES MEDELLÍN S.A. en favor de la compañía accionada, ésta pasó a ser empleadora de la accionante.

Sostuvo que según el contrato de trabajo aportado por la accionante, la relación laboral se celebró por el término de duración de la obra o labor contratada y, tratándose de empleados en misión vinculados en empresas de servicios temporales, la forma de contratación usual es por la duración de la obra o labor contratada. Lo anterior, por cuanto los servicios temporales están supeditados, bien a la existencia de circunstancias excepcionales que habilitan a las empresas usuarias a contratar servicios en misión, bien al límite temporal de seis (6) meses, prorrogables por seis (6) meses más, consagrado en el numeral 3° del artículo 77 de la Ley 50 de 1990.

Informó que es cierto que en vigencia de la relación laboral la accionante presentó algunos problemas de salud y precisamente, por esa razón, aunque la obra o labor finalizó desde el 10 de enero de 2020 por el cumplimiento del límite temporal establecido en el numeral 3° del artículo 77 de la Ley 50 de 1990, la Empresa decidió mantener el contrato de trabajo vigente con la única finalidad de garantizar la estabilidad laboral reforzada de la que era aparentemente destinataria la extrabajadora, pese a que en muchos períodos, sin estar incapacitada, la actora no prestó ningún servicio en favor de la Compañía.

Reconoció que el 21 de octubre de 2020 dieron por terminado el contrato de trabajo, pero ello no se debió a un despido, término que implica la decisión unilateral e injustificada de finalizar la relación laboral. Contrariamente, el vínculo finalizó por una causal objetiva consagrada en el literal d) del numeral 1° del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, consistente en la finalización de la obra o labor contratada.

Concluyó indicando que la accionante no es sujeto de estabilidad laboral reforzada, que la terminación del contrato obedeció a razones objetivas que nada tuvieron que ver con su estado de salud, y que es improcedente la presente acción constitucional por contar la accionante con otro medio de defensa, razón por la cual solicitan no acceder a la protección de los derechos fundamentales invocados y en consecuencia desestimar las peticiones presentadas.

CONSIDERACIONES

DE LA ACCION DE TUTELA

En los términos del artículo 86 de la Constitución Nacional, la acción de tutela procede como mecanismo transitorio e inmediato de protección de los derechos constitucionales fundamentales, a falta de un medio alternativo de defensa judicial, idóneo y eficaz, esto es, que posea igual o mayor efectividad que la tutela para lograr la protección del derecho vulnerado o amenazado "por la acción u omisión de cualquier autoridad Pública", o de los particulares.

PROCEDENCIA EXCEPCIONAL DE LA TUTELA PARA ORDENAR REINTEGROS LABORALES

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 esta acción 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. En ese sentido, en Sentencia T-661 de 2006 la Corte, al analizar un caso enmarcado dentro del escenario constitucional indicó:

"Otro tanto sucede en materia de la regulación de un trámite expedito que permita a los trabajadores discapacitados, despedidos sin la autorización del Ministerio de la Protección Social, ejercer el derecho a la estabilidad reforzada y obtener de manera inmediata el restablecimiento de sus condiciones laborales, en cuanto tampoco las normas procesales prevén un procedimiento acorde con la premura que el asunto comporta, conminando al trabajador a adelantar procesos engorrosos que no restablecen su dignidad y nada hacen por romper esquemas injustamente arraigados en nuestro medio, como aquel de que un limitado físico, sensorial o psíquico es 'una carga' para la sociedad.

En armonía con lo expuesto, la jurisprudencia constitucional considera la acción de tutela procedente para ordenar el reintegro al trabajo de la mujer que va a ser madre o acaba de serlo, sin la necesaria confrontación de las razones esgrimidas por el empleador ante el Inspector del Trabajo y en la misma línea se estima que al juez de amparo compete disponer el reintegro de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo, así mediaré una indemnización".

A su vez, en la sentencia SU-040 de 2018 la Corte Constitucional compendió las reglas para que proceda la protección constitucional a personas en condición de discapacidad, de la forma que continuación se transcribe:

"La jurisprudencia constitucional relacionada con la estabilidad reforzada, desde sus inicios⁴⁸ ha fijado las reglas para que esta proceda protección. La Sentencia T-077 de 2014⁴⁹ recogió estos parámetros señalando que:

(i) La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección⁵⁰, atendiendo las circunstancias particulares del caso.

(ii) El concepto de “estabilidad laboral reforzada” se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas discapacitadas u otras personas en estado de debilidad manifiesta.

(iii) Con todo, 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 laboral⁵¹. ⁵² (Resaltado fuera de texto).

“Ahora bien, en sentencia T-521 de 2016⁵³ se precisaron las reglas jurisprudenciales construidas por esta Corporación a lo largo de los años y relacionadas con la efectividad de la garantía de estabilidad laboral reforzada con independencia de la vinculación laboral y la presunción de discriminación en la terminación de la relación laboral, en el siguiente sentido:

(i) En primer lugar, en dicha sentencia se señala que existe el derecho a la estabilidad laboral reforzada “siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales”. Luego de analizar varias providencias⁵⁴ en las que los accionantes, personas incapacitadas o con una discapacidad o problema de salud que disminuía su posibilidad física de trabajar, alegaban haber sido despedidos sin autorización del inspector de trabajo, la Corte consideró que “con independencia de la denominación, si el trabajador se encuentra en un periodo de incapacidad transitoria o permanente, sufre de una discapacidad o en razón de sus condiciones de salud se encuentra un estado de debilidad manifiesta, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada.

(ii) En segundo lugar, se entiende activada esta garantía de estabilidad laboral reforzada una vez el empleador conoce de las afecciones de salud del trabajador retirado.⁵⁵

(iii) En tercer lugar la estabilidad laboral reforzada se aplica “frente a cualquier modalidad de contrato y con independencia del origen de la enfermedad, discapacidad o estado de debilidad manifiesta del accionante”.⁵⁶

5.3. De conformidad con el anterior recuento jurisprudencial, es evidente que la Corte ha acudido a varias fórmulas para resolver los casos que envuelven una estabilidad laboral reforzada y que el tipo de vinculación no ha sido un obstáculo para conceder dicha protección, aceptando que la misma procede en contratos de prestación de servicios independientes.

“

Y en sentencia T-251 de 2018 ratificó esa posición precisando:

“Distintas providencias de esta Corporación, al estudiar el presupuesto de subsidiariedad en casos en los que se alega la garantía de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, han determinado que la regla general es la improcedencia de la acción de tutela. En la sentencia T-812 de 2008 afirmó que este recurso judicial no es procedente de forma “inmediata” pues la afectación del peticionario “(...) puede darse en grados diferentes, y las actitudes asumidas por el empleador pueden ser más o menos razonables, al igual que las cargas procesales exigibles a las partes”. Debido a la diversidad y complejidad que suscita cada caso, el juez no puede establecer un parámetro fijo y a priori para evaluar la procedencia del amparo. El punto de partida indica que, en principio, el ordenamiento jurídico ha previsto acciones judiciales idóneas y eficaces para proteger la garantía de la estabilidad laboral reforzada de las personas con dictamen de pérdida de capacidad laboral o de quienes se encuentren en situación de invalidez o de debilidad manifiesta. “

No obstante lo anterior, la referida sentencia precisó que existían dos excepciones: “[p]rimero, en caso de que sea imposible, irrazonable o desproporcionado que la persona espere la resolución de un proceso judicial por eventos excepcionales, como su avanzada edad, o la futura liquidación o disolución de la entidad demandada; y segundo, en caso de que resulte imprescindible la intervención del juez de tutela, bajo la figura de la protección transitoria, para evitar la consumación de un perjuicio irremediable”.

8. En desarrollo de la regla general de improcedencia, este Tribunal indicó que a pesar de que el derecho al trabajo cuenta con una protección constitucional prima facie “la acción de tutela no resulta procedente para dar solución a los problemas suscitados como consecuencia de la relación laboral, ya que para ello está instituida la jurisdicción ordinaria” 1. Conforme a lo anterior en los casos en los cuales se solicite el reintegro y se alegue la garantía de estabilidad laboral reforzada deberán analizarse las situaciones particulares de cada caso. Al respecto precisó que “(...) si quien lo solicita es un sujeto de especial protección constitucional, que fue desvinculado de su lugar de trabajo con ocasión de su estado personal como es el caso de mujeres embarazadas y personas con [algún grado de afectación en] su estado de salud, como factores de clara discriminación y sin atender los requisitos para la legalidad del mismo, entonces debe decirse que la acción de tutela se torna idónea para resolver el asunto”. Conforme a ello y ante la complejidad de los asuntos discutidos, la Corte exigió demostrar (i) la condición de sujeto de especial protección constitucional y (ii) los presupuestos materiales del amparo o, al menos, que permitan adoptar una decisión de fondo. “

CASO CONCRETO

1 Sentencia T-467/10.

1. En el caso analizado, la señora MARVELIS ELIZABETH GARCÍA CHIRINOS, solicita de EXELA SERVICIOS TEMPORALES S.A., le sean cancelados los salarios dejados de recibir desde su despido, por considerar este injusto ante una estabilidad laboral reforzada y se afilie de nuevo a seguridad social, para atender sus problemas de salud.

2. Frente a las pretensiones de la señora MARVELIS ELIZABETH, se encuentra según el desarrollo jurisprudencial, antes esbozado que, para el reconocimiento de las acreencias laborales por medio de la acción constitucional acá invocada, así como el reintegro laboral, es necesario que se cumplan varios requisitos, como son, que se presente un caso de debilidad manifiesta, que no exista otro medio de defensa judicial efectivo para la protección de los derechos invocados o que exista un perjuicio irremediable.

3. Así mismo, se ha establecido que la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta, consiste en que el empleador conozca la situación médica del trabajador y que para el momento de despido cuente con una discapacidad o incapacidad laboral, esto aunado a una afectación manifiesta al mínimo vital, lo cual no se demuestra en el caso de estudio, pues no se allega prueba que para el momento de terminación del contrato de trabajo la accionante tuviera alguna incapacidad médica vigente, recomendaciones médicas laborales o se encontrara en proceso de calificación de la pérdida de la capacidad y que la misma hubiera sido el motivo de su desvinculación laboral, pues así lo ha establecido la jurisprudencia constitucional, al establecer:

Si se evidencia que la ruptura del vínculo laboral obedeció a razones objetivas, constitucionalmente válidas, que no se vulneraron derechos de sujetos protegidos, o que no se trata de sujetos protegidos, debe declararse improcedente la acción de tutela y negarse el amparo solicitado.

Así, el concepto general de reubicación, asumido como el derecho de retornar al trabajo en la misma empresa y en similares condiciones, está directamente relacionado con la limitación que pesa sobre el empleador de terminar la relación laboral amparándose en un periodo de incapacidad del trabajador.

La sola terminación del contrato de trabajo de un empleado en estado de discapacidad no implica necesariamente discriminación, pues se requiere que exista un nexo causal entre la discapacidad y la terminación del contrato, esto es, que se presente una relación de causa a efecto entre la condición física del trabajador y la ruptura del vínculo laboral.

4. Así las cosas, no es posible acceder a sus pretensiones, pues como quedó

expuesto, para la fecha de terminación de la relación laboral no existía una incapacidad, tampoco se encontraba en tratamiento médico, si bien es cierto, la accionante allega copia de la historia clínica de PROMEDAN, la misma dada del 22 de octubre del año en curso, fecha para la cual ya había cesado la relación laboral y que además no genera incapacidad médica alguna, sino que termina con la prescripción de algunos medicamentos.

5. Tampoco se demostró en la acción de tutela allegada y sus anexos, que exista un perjuicio irremediable para la accionante o una afectación a su mínimo vital y si bien sostiene tener cuatro hijos, no acredita ni las edades de los mismo, ni que estos dependan económicamente de ésta.

Luego, las averiguaciones enunciadas impiden presumir que la finalización de la relación laboral fue producto del estado de salud de la trabajadora, conclusión que repugna la intervención del juez constitucional pues impide la confluencia de los presupuestos sustanciales o axiales jurisprudencialmente exigidos para la procedencia del resguardo superior.

Consecuencialmente, como no se demostró que las limitaciones físicas padecidas por la promotora fueron la causa por la que su empleador decidió finiquitar unilateralmente el contrato, de manera anticipada a su terminación, inevitablemente las pretensiones encaminadas al reintegro serán desestimadas. Empero, la improcedencia del amparo no es obstáculo para que la actora, si resulta ser su interés, acuda ante la jurisdicción ordinaria a reclamar lo aquí pedido, escenario en el que deberá demostrar que el trato discriminatorio denunciado fue el móvil que motivó la culminación de la relación laboral.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL DE RIONEGRO, ANTIOQUIA**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

FALLA:

PRIMERO: NEGAR el amparo constitucional solicitado por la señora MARVELIS ELIZABETH GARCÍA CHIRINOS contra la sociedad EXELA SERVICIOS TEMPORALES S.A.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE a las partes por medio eficaz y expedito.

TERCERO: La presente providencia acepta ser censurada vía impugnación, recurso que debe ser promovido por el afectado dentro de los 3 días siguientes a su notificación.

CUARTO: Si la decisión adquiere ejecutoria, remítase el encuadernamiento a la Corte Constitucional para su eventual revisión (Art. 31 Decreto 2591 de 1991).

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado Por:

EDGAR MAURICIO GOMEZ CHAAR

JUEZ

**JUEZ - JUZGADO 001 MUNICIPAL CIVIL DE LA CIUDAD DE RIONEGRO-
ANTIOQUIA**

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:

**8e29b7b48fd492c7931b275692bb746fe0e3a9c31829eaf69659a5f27163a
5e8**

Documento generado en 09/11/2020 08:47:18 a.m.

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