



Bogotá D. C., 10 de junio de 2021

REF.: Acción de Tutela N° 2021-00264 de PEDRO JULIO DAZA contra FULLER MANTENIMIENTO S.A. y ARL SURA

SENTENCIA

Corresponde a este Despacho resolver en primera instancia la Acción de Tutela promovida por Pedro Julio Daza contra la sociedad Fuller Mantenimiento S.A. y la ARL Sura por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la vida, a la salud, al debido proceso, al trabajo y a la estabilidad laboral ocupacional reforzada.

ANTECEDENTES

1. Hechos de la Acción de Tutela

El Despacho entiende que el accionante comenzó a trabajar para la empresa Fuller Mantenimiento desde el 1° de diciembre de 2017 hasta el 30 de marzo de 2021 y que, el 4 de noviembre de 2019 tuvo un accidente de trabajo, por lo que fue atendido por la ARL Sura quien realizó los tramites para que le practicaran una cirugía de hombro.

Sostuvo que la ARL Sura no se pronunció frente el accidente que sufrió, no ha podido obtener una debida rehabilitación y la empresa no le ha contestado que paso debe seguir ya que en su sentir se encuentra en condición de debilidad manifiesta dado que le quedaron varias patologías que le impiden conseguir otro trabajo y tampoco lo han reintegrado a sus labores como operario.

Adujo que cuando estaba trabajando en la empresa Fuller Mantenimiento, sus jefes inmediatos nunca respetaron sus restricciones médicas y bajo amenazas fue intimidado, por lo que su condición médica se vio afectada.

2. Objeto de la Tutela

De acuerdo con lo anterior y teniendo en cuenta que resultan confusas las pretensiones elevadas, entiende el Despacho que el promotor busca a través de la presente acción la protección de sus derechos fundamentales a la vida, a la salud, al debido proceso, al trabajo y a la estabilidad laboral ocupacional reforzada y, en consecuencia, pide ordenar a la sociedad Fuller Mantenimiento reintegrarlo a las labores que venía desempeñando, dado que es padre cabeza de hogar y depende de su trabajo.

TRÁMITE DE INSTANCIA

La presente acción fue admitida por auto del 26 de mayo de 2021, por medio del cual se ordenó librar comunicación a las accionadas con el fin de ponerles en conocimiento el escrito de tutela y se les solicitó la información pertinente.

Así mismo, mediante auto del 8 de junio de 2020, el Despacho ordenó vincular a la Junta Regional de Calificación de Invalidez para que informara si existía alguna decisión frente al dictamen de pérdida de capacidad laboral del actor.



Informes rendidos

Seguros de Vida Suramericana S.A. señaló que el accionante se encuentra con una cobertura de afiliación desde el 9 de enero de 2019 hasta la fecha y sobre el accidente de trabajo que sufrió, brindó todas las prestaciones asistenciales requeridas ya que fue quien autorizó la cirugía *"artroscópica de hombro, rehabilitación fisioterapéutica, controles con ortopedia, terapia ocupacional y fisioterapia"* donde emitió recomendaciones para su reintegro laboral el 29 de mayo y 28 de julio de 2020.

Sostuvo que le generaron incapacidades al accionante hasta el 7 de julio de 2020, para un total de 140 días, las cuales fueron reconocidas en su totalidad y que culminado el trámite de rehabilitación se le determinó una pérdida de capacidad laboral del 9,2% la cual notificó el 5 de diciembre de 2020 y el trabajador apeló el dictamen, por lo que el expediente fue remitido a la Junta Regional de Calificación de Invalidez, quien a la fecha no se ha pronunciado.

Reseñó que el último control médico que tuvo el actor fue el 9 de abril de 2021 con medicina de seguimiento integral y tiene un nuevo control médico programado para el 18 de junio del año en curso, por lo que ha otorgado las prestaciones médico-asistenciales requeridas por el actor para su control y mejoramiento.

Informó que la rehabilitación ya finalizó dado que tuvo una mejoría máxima médica, le calificó la pérdida de capacidad laboral y en cuanto al control medico el promotor puede seguir solicitando citas de control tendientes a su rehabilitación, por lo que no vulneró los derechos fundamentales del promotor y solicitó negar el amparo constitucional.

Fuller Mantenimiento S.A.S. señaló que es cierto que el actor estuvo vinculado laboralmente con esa compañía mediante contrato de obra o labor, el cual estuvo vigente desde el 1° de diciembre de 2017 hasta el 30 de abril de 2021, fecha en la que finalizó la contratación en el frente de trabajo donde laboraba el actor, sin que se contara con una forma de reubicarlo, por lo que existió una justa causa en la finalización del contrato.

Adujo que si bien el actor tuvo unos quebrantos de salud los cuales fueron de origen laboral, lo cierto es que solo le otorgaron recomendaciones las cuales nunca incumplió la empresa, pues según los reportes obtenidos por la ARL Sura, el único accidente laboral que tuvo el actor fue estructurado el 25 de junio de 2020 y fue calificado con una pérdida de capacidad laboral del 9,5%, estando la ARL obligada a pagar la indemnización correspondiente, por lo que no es beneficiario de una estabilidad laboral reforzada.

Indicó que tampoco se configuró un despido ilegal o discriminatorio pues además por los efectos de la pandemia, la empresa atraviesa una difícil situación financiera y no cuenta con nuevos frentes de empleo que permitan reubicar al promotor.

Informó que realizó los pagos de salud y pensión del accionante hasta su retiro, donde quedó únicamente pendiente el pago de la liquidación del contrato, suma que no es susceptible de ser amparada constitucionalmente por la subsidiariedad de la tutela, por lo que pidió negar el amparo constitucional ya que no se probó la estabilidad laboral reforzada solicitada.

La **Junta Regional de Calificación de Invalidez** manifestó que el 5 de enero de 2021 la ARL Sura radicó el caso del accionante con el objetivo de dirimir la controversia presentada sobre la calificación emitida



donde el diagnóstico fue de origen laboral el 4 de noviembre de 2019 con una pérdida de capacidad laboral del 9.2%.

Adujo que una vez verificados los documentos, el 28 de mayo de 2021 se emitió el dictamen 74339240 - 3692, en donde determinó los diagnósticos de *"Traumatismo de tendón del manguito rotatorio del hombro-Trauma en hombro derecho, post reparación quirúrgica del supraespinoso"*, de Origen Accidente Laboral, con una Pérdida de la Capacidad Laboral de 11.38% y fecha de Estructuración el 25 de junio de 2020, el cual se encuentra en proceso de notificación electrónica a las partes interesadas.

Finalmente, solicitó su desvinculación de la acción dado que la tutela es una circunstancia ajena a las competencias de las Juntas de Calificación de Invalidez.

CONSIDERACIONES

La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la constitución política de Colombia, norma que la establece como un mecanismo jurídico sumario y que permite brindar a cualquier persona, sin mayores requisitos de orden formal, la protección específica e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales cuando le son vulnerados o están en amenaza debido a la acción o la omisión de una autoridad pública o de un particular.

Sin embargo, para que prospere la acción constitucional se debe demostrar la vulneración de los preceptos fundamentales que se consideran conculcados y en algunos casos, también la acusación de un perjuicio irremediable, para que el juez de tutela concrete su garantía, pues únicamente cuando sea indubitable su amenaza o vulneración resulta viable por esta vía ordenar el reconocimiento de una situación que puede llegar a ser dirimida por otro medio de defensa judicial (C. C. T-471 de 2017).

En cuanto a la legitimidad por pasiva, el artículo 5º del referido decreto establece que la tutela procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas que amenacen o vulneren derechos fundamentales. Excepcionalmente es posible ejercerla frente a particulares si: (i) están encargados de la prestación de un servicio público; (ii) su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo; o, (iii) el accionante se encuentra en una situación de indefensión o de subordinación.

Frente a la procedencia de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral, tenemos que la H. Corte Constitucional reiteradamente ha manifestado que, por regla general, no procede la acción de tutela para atender un reclamo que pretende un reintegro laboral, en razón a que el tema debe ser debatido en el escenario natural dispuesto por el legislador para tal fin en las respectivas jurisdicciones ordinaria laboral y de lo contencioso administrativo¹, en las que se prevén las acciones adecuadas para proteger el derecho al trabajo y, con mayor veras cuando el amparo constitucional no puede operar como un medio de defensa alternativo que pueda reemplazar los procedimientos judiciales ordinarios, en los cuales también deben protegerse derechos fundamentales.

En efecto, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y la naturaleza legal de la justeza o no del despido, imponen su improcedencia cuando el peticionario tiene otro medio de defensa judicial para hacer valer sus derechos.

En este sentido, de acuerdo a la jurisprudencia de esa Corporación, cuando el peticionario interpone la acción de tutela, como mecanismo transitorio para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, este

¹ Sentencias T-341 de 2009, T-039 de 2010 y T-566 de 2011.



tiene la carga de probar, aunque sea sumariamente² la existencia de un perjuicio que: (i) sea inminente, es decir que produzca, de manera cierta y evidente, la amenaza de un derecho fundamental; (ii) imponga la adopción de medidas urgentes para conjurarlo³; (iii) amenace gravemente un bien jurídico que sea importante en el ordenamiento jurídico⁴ y; (iv) dada su urgencia y gravedad, imponga la impostergabilidad del amparo a fin de garantizar el restablecimiento del orden social justo en toda su integridad⁵, pues, de lo contrario, la acción se torna improcedente.

En suma, la jurisprudencia Constitucional ha indicado que la acción de tutela es: a) *prima facie*, improcedente para discutir la justeza o no del despido salvo que; b) el peticionario demuestre, al menos sumariamente, la existencia de un perjuicio irremediable o; c) que los medios judiciales ordinarios disponibles no son adecuados para proteger los derechos del peticionario. En todo caso, la mera afirmación de que se está sufriendo un perjuicio irremediable o de que el medio judicial ordinario es ineficaz, no basta para declarar la procedencia de la acción de tutela pues el accionante debe, al menos, mencionar los hechos que le permitan al juez deducir la existencia de un perjuicio irremediable o la ineficacia del medio ordinario de defensa.

Por su parte, el derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución, constituye un principio que rige todas las relaciones laborales; dicho mandato se manifiesta en *"la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa"*⁶.

Disposiciones como las establecidas en los artículos 13, 47, 54, 95 constitucionales y diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos que hacen parte del bloque de constitucionalidad se articulan para construir el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. Sobre la base anterior, la Corte ha sostenido que este derecho *"nace de la necesidad de garantizar a las personas en situación de debilidad manifiesta, el desarrollo integral dentro de una sociedad consolidada en un Estado Social de Derecho, que reconoce en igualdad de condiciones derechos y obligaciones"*⁷.

Al respecto, la Corte Constitucional ha establecido que un trabajador pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud cuando: *"i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les 'impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares'; y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, **está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la 'estabilidad laboral reforzada'**"*⁸.

En ese contexto, la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o

² Sentencia T-199 de 2004.

³ Respecto a la característica de urgencia que debe tener el perjuicio irremediable, se puede consultar, entre otras, la sentencia T-525 de 2007.

⁴ Respecto a la característica de gravedad, se puede estudiar, entre muchas otras, la sentencia T-640 de 1996.

⁵ En relación a la impostergabilidad del amparo, puede consultarse, entre otras, la sentencia T-535 de 2003.

⁶ Sentencias T-449 de 2008 y T-320 de 2016.

⁷ Sentencia T-502 de 2017.

⁸ Sentencia T-417 de 2010.



mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades.

Es necesario precisar que el concepto de discapacidad no debe confundirse con el de invalidez; siendo así, en la sentencia T-198 de 2006 se encontró necesario precisar la distinción entre dichos términos, explicándose que si bien ambos implican la disminución de las capacidades físicas, mentales o sensoriales de la persona, existe una marcada diferencia en los conceptos, a saber:

“Podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona inválida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa.

En cuanto a la invalidez, el artículo 38 de la ley 100 de 1993 dispone:

‘ARTÍCULO 38. ESTADO DE INVALIDEZ. Para los efectos del presente capítulo se considera inválida la persona que por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral.’

Por el contrario, podría afirmarse que el concepto de discapacidad implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para ser humano en su contexto social. En este sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con un algún grado discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral [...].” Texto resaltado fuera del original.

En igual sentido, en la sentencia T-340 de 2017 la Corte indicó que mientras la invalidez está atada al reconocimiento de una prestación económica que se otorga a aquellos que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley, el concepto de discapacidad es más amplio *“se origina en un conjunto de barreras contextuales, que dificultan la inclusión y participación de las personas con discapacidad en la sociedad”*; en consecuencia, las nociones de discapacidad e invalidez no son sinónimas.

Conviene indicar que en la SU-049 de 2017 la Sala Plena de la misma Corte estableció que la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; por tanto, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral.

Al respecto, en sentencia C-043 de 2017, se estudió la evolución del lenguaje legislativo en la determinación y definición del concepto de **discapacidad**, en la cual se estableció que: *“en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad se recogió una definición comprensiva de discapacidad y se convino que los destinatarios de las disposiciones del tratado son todas aquellas personas que **“tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”**.*

Por otra parte, en reciente jurisprudencia del Alto Tribunal, sobre el particular se estableció que:

“Por el contrario, podría afirmarse que el concepto de discapacidad implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para ser humano en su contexto social. En este sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con algún grado de discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral (...).”

Significa lo anterior, que una discapacidad es entendida como aquella limitación que persiste en el tiempo, que genera dificultad en el normal ejercicio de actividades y derechos de las personas que la



padecen y que no siempre está ligada a la pérdida de capacidad laboral, máxime cuando se trata de un porcentaje leve o inexistente.

Así, la estabilidad laboral ha sido concebida como la garantía que tiene el trabajador de permanecer en el empleo, a pesar de que su capacidad laboral se pueda ver disminuida por razones de índole psicológico o físico. En palabras de la Corte Constitucional en sentencia T-320 de 2016, este 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 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 (...)”.

Por último, baste con señalar que conforme lo ha reiterado la Corte Constitucional en varios de sus pronunciamientos, la estabilidad laboral reforzada también se predica en los contratos por obra o labor determinada, en los cuales el empleador no puede alegar como causal de terminación del contrato, la culminación de la obra o labor para la cual fue vinculado el trabajador, cuando se está ante un sujeto de especial protección constitucional y toda vez que conforme lo ha señalado la máxima corporación constitucional «no es razón suficiente para terminar la relación laboral cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta, razón por la cual, deberá el empleador previo a la terminación del contrato, solicitar la autorización al Ministerio de Trabajo, como lo estipula el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, so pena de pagar al empleado una indemnización equivalente a 180 días del salario.» (Sentencia T-344 del 30 de junio de 2016).

Caso concreto

En el presente caso, Pedro Julio Daza solicita el amparo de sus derechos fundamentales a la vida, a la salud, al debido proceso, al trabajo y a la estabilidad laboral ocupacional reforzada y, en consecuencia, pide ordenar a la sociedad Fuller Mantenimiento reintegrarlo a las labores que venía desempeñando, dado que es padre cabeza de hogar y depende de su trabajo.

Ahora bien, de la documental aportada por el actor, el Despacho pudo conocer que el 12 de febrero de 2020 le fue practicada una cirugía del hombro derecho, donde le realizaron los procedimientos de “sutura del manguito rotador por endoscopia, sinovectomía de hombro total por artroscopia y acromioplastia por artroscopia” por lo que le fueron otorgados 30 días de incapacidad⁹.

Así mismo, el Despacho pudo conocer que después de la intervención quirúrgica, tuvo varios controles hasta abril de 2020 y que para febrero de 2021 la IPS Sura Country le otorgó una recomendación médica de “continuar con las pausas activas, plan casero de ejercicios, uso de medios físicos y recomendaciones por ARL Sura”¹⁰.

Ahora, a juicio de la sociedad Fuller Mantenimiento, el despido del que fue objeto el accionante no fue discriminatorio dado que la obra por la que había sido contratado culminó y al momento finiquitar el vínculo únicamente tenía recomendaciones médicas y allegó copia del certificado de aportes en salud, pensión y riesgos profesionales realizados al accionante hasta el momento de su desvinculación y copia

9 Ver archivo 1 exp. Tutela folio 10.

10 Ver archivo 1 exp. Tutela folios 11 a 15.



del informe detallado del dictamen que realizó la ARL Sura al actor, donde determinó una pérdida de capacidad laboral del 9.2%, con fecha de estructuración el 25 de junio de 2020¹¹.

De la protección laboral solicitada

Concretado ello, el Despacho precisa que conforme se indicó en los apartes jurisprudenciales citados, en principio, la acción de reintegro no es procedente por vía de tutela dado el carácter subsidiario de la misma; no obstante, existen eventos en los cuales las circunstancias especiales de cada caso implican un estudio independiente a fin de establecer si la desvinculación vulnera o amenaza los derechos fundamentales del trabajador.

Ahora, teniendo en cuenta la documental allegada por las partes, **lo primero** que advierte el Despacho, es que si bien al accionante en febrero de 2020 le fue practicada una intervención quirúrgica de su hombro derecho donde estuvo en tratamientos y le dieron recomendaciones médicas, lo cierto, es que al momento del finiquito laboral, esto es al 30 de abril de 2021, el accionante no tenía ninguna incapacidad médica, ni tampoco estaba en algún tratamiento de rehabilitación.

En **segundo lugar**, si bien la ARL Sura sostuvo que el último control médico del actor fue el 9 de abril de 2021 y tiene un nuevo control el 18 de junio de la presente anualidad, lo cierto es que es un seguimiento médico integral, para corroborar la evolución del accidente laboral que sufrió el promotor, lo que no significa que hubiese estado en algún tratamiento cuando se terminó su contrato laboral.

En ese sentido, esta sede judicial estima que la pretensión de reintegro, debe ser ventilada ante el juez competente, que no es otro que el ordinario laboral quien deberá desplegar la actividad probatoria adecuada para establecer en el escenario correcto si se cumplen los presupuestos para que se materialice dichas pretensiones pues, si bien se ha indicado que la terminación del contrato vulneró sus derechos fundamentales porque se encontraba con afectaciones a su salud, lo cierto es, que su desvinculación no fue discriminatoria por su estado de salud ya que como se indicó anteriormente, al momento de terminación del contrato no existía ninguna incapacidad u orden de tratamiento médico ni se encontraba incapacitado y la calificación de la pérdida de capacidad laboral fue muy inferior al 50%, por lo que tampoco puede asegurarse que se trate de un sujeto de especial protección.

Bajo ese panorama, el Despacho negará las pretensiones invocadas por el señor Pedro Julio Daza, dado que es el juez ordinario quien debe desplegar la actividad probatoria adecuada para establecer en el escenario correcto si se cumplen los presupuestos para que se materialice la terminación con justa causa o no y consecuente a ello el pago de salarios e indemnizaciones, pues se recuerda que el requisito principal de la tutela es la subsidiariedad, el cual no se cumple en el presente caso.

Sobre la protección al mínimo vital

Frente al punto, es menester resaltar que, si bien el promotor en su escrito de tutela no señaló de manera clara que buscara el pago de derechos económicos, lo cierto, es que, de una lectura interpretativa de lo pretendido, se pudo extraer que su mínimo vital se vio afectado por la su desvinculación laboral ya que es padre cabeza de hogar y se encuentra soportando una situación difícil.

¹¹ Ver archivo 5 folios 5 a 32.



Ahora, conviene precisar que, si bien es sabido que, tal y como lo indicó la accionada, la tutela es improcedente para requerir el pago de acreencias derivadas de una relación laboral, pues para esos casos existe un mecanismo idóneo que permite exigir la protección de tales prerrogativas, como lo es acudir ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral, lo cierto es que la Corte Constitucional en diversa jurisprudencia ha señalado que *“aun existiendo otros mecanismos de defensa judicial, la jurisprudencia de esta Corporación ha admitido que la acción de tutela está llamada a prosperar, cuando se acredita que los mismos no son lo suficientemente idóneos para otorgar un amparo integral, o no son lo adecuadamente expeditos para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable”* (T-324 de 2018).

Lo anterior, por cuanto el actuar de la parte accionada causa una situación que lleva a la afectación clara y concreta del derecho fundamental al mínimo vital, tal y como es el caso de la falta en el pago de las prestaciones laborales, pues se trata de un actuar que causa una ausencia en la *“porción del ingreso que tiene por objeto cubrir las necesidades básicas como alimentación, salud, educación, recreación, servicios públicos domiciliarios, etc.”*.

Es decir, que cuando se acredite que existe un perjuicio irremediable, que ocasione una vulneración al mínimo vital hay lugar a realizar un análisis de fondo de la acción de tutela, sin que ello libere al accionante de acreditar directamente la afectación de su mínimo vital por el no pago de acreencias laborales, conforme lo expone la alta corte en materia constitucional en la jurisprudencia citada (C.C., T-169 de 2016).

Bajo ese orden, esta sede judicial no puede pasar por alto que la sociedad Fuller Mantenimiento S.A.S. al momento de rendir informe a la presente acción, confesó que no había pagado la correspondiente liquidación al actor, esto significa, que desde hace mas de un mes que el actor fue desvinculado de sus labores no ha recibido dinero alguno que le permita sostener sus necesidades básicas como lo son la alimentación y vestuario.

De igual manera, se pudo observar que el accionante tampoco cuenta con incapacidades médicas que le permitan tener un ingreso para solventar sus necesidades y por la disminución de su capacidad laboral, es difícil que lo contraten de manera inmediata en un nuevo empleo y tampoco ha sido notificado del dictamen proferido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez, que permita inferir que la ARL ya tiene conocimiento de la calificación dada en segunda instancia y como consecuencia de ello hubiese pagado alguna indemnización por la pérdida de su capacidad laboral.

Bajo ese panorama, a esta sede judicial no le queda duda que al señor Pedro Julio Daza se le ha afectado su mínimo vital con la falta de pago de la liquidación de su contrato de trabajo, la cual, como bien lo indicó la parte accionada no tiene término legal diferente al de la terminación del contrato. Por esa razón, se ordenará a la sociedad Fuller Mantenimiento S.A.S. que, dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de esta decisión pague si aún no lo ha hecho la liquidación definitiva de las acreencias laborales del accionante.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TERCERO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia, por autoridad de la Ley y mandato de la Constitución,



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
Republica de Colombia

RESUELVE

PRIMERO: AMPARAR el derecho fundamental al mínimo vital del señor **Pedro Julio Daza** identificada con c.c. 74.339.240 conforme la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: ORDENAR a la sociedad **Fuller Mantenimiento S.A.S.** a través de su representante legal Constantino Javier Portilla Jaimes que, dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de esta decisión pague si aún no lo ha hecho, la liquidación definitiva de las acreencias laborales del accionante.

TERCERO: NEGAR las demás pretensiones invocadas por las razones expuestas.

CUARTO: NOTIFICAR a las partes por el medio más expedito y eficaz.

QUINTO: PUBLICAR esta providencia en la página de la Rama Judicial e informar a las partes sobre la forma de consultar la misma.

SEXTO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de no ser impugnada por la parte interesada dentro de los 3 días hábiles siguientes a su notificación y de acuerdo con lo dispuesto en la parte motiva de la decisión.

Notifíquese y Cúmplase,

La Juez,

LORENA ALEXANDRA BAYONA CORREDOR

Firmado Por:

LORENA ALEXANDRA BAYONA CORREDOR

JUEZ MUNICIPAL

JUZGADO 3Ero MPAL PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES BOGOTA

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:

d3c4c2d946e113a71d6c514c9dda13c9c5f84f92cd3da780d37813ccf3c87120

Documento generado en 10/06/2021 02:15:33 PM



Rama Judicial
Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales
Republica de Colombia

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