

**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO CINCUENTA Y SIETE CIVIL MUNICIPAL**

Bogotá D.C., siete (7) de junio de dos veintitrés (2023)

Referencia 11001 40 03 057 2023 00554 00 Acción de Tutela

Cumplido el trámite de rigor procede el Despacho a proferir la sentencia que en derecho corresponda.

ANTECEDENTES

1. El señor SANTIAGO VILLAR CASADIEGO instauro acción de tutela contra CONSULTORES DE INGENIERÍA UG21 S.L. SUCURSAL EN COLOMBIA, manifestando vulneración de los derechos fundamentales a la salud, mínimo vital, seguridad social, igualdad, trabajo y estabilidad laboral reforzada.

2. Como fundamentos de hecho relevantes para la presente queja constitucional, se señaló:

2.1. El 14 de febrero de 2023, suscribió contrato de trabajo a término indefinido con la sociedad accionada, en el cargo de auxiliar contable.

2.2. El día 16 de abril del 2023, sufrió un accidente mientras practicaba deporte, causando fractura de la espina tibial, rotura de ligamento y menisco.

2.3. El 26 de abril del presente año, se le notifico de la terminación del vínculo laboral sin justa causa.

2.4. El empleador desconoció que el accionante se encontraba incapacitado al momento de la terminación del vínculo contractual, y las ordenes medicas pendientes por practicar.

2.5. Advierte que se encuentra en un estado de debilidad manifiesta, debido las lesiones causadas, sumado a que no cuenta con recursos económicos, y no ha podido acceder a otro trabajo.

3. Pretende a través de esta queja el amparo de las prerrogativas invocadas, y consecuentemente se ordene a UG21, *“...me reintegren a mi empleo, sin solución de continuidad, por el arbitrario e injusto despido, demás dineros dejados de percibir desde el momento que fui despedido y hasta el día en que sea realmente reintegrado...”*.

TRAMITE PROCESAL

1. Admitido el escrito introductor se dispuso notificar a la accionada para que ejerciera su derecho de defensa. Así mismo, se vinculó oficiosamente al trámite al MINISTERIO DE TRABAJO y la EPS FAMISANAR S.A.S.

2. El Ministerio del Trabajo señaló, que resulta improcedente reclamar por vía constitucional el reconocimiento y pago de acreencias que surgen del vínculo laboral, al igual que dicha entidad, no es la llamada a responder sobre las pretensiones incoadas por el quejoso. De igual forma indicó, que existe otro mecanismo de defensa judicial para poder reclamar sus derechos, que resulta ser preferente e idónea, para dirimir la queja incoada por la parte actora.

3. La EPS FAMISANAR señaló, que ha autorizado y garantizado todos los servicios que ha requerido el actor, quien se encuentra en estado de retirado en el régimen

contributivo. Agregando, que es inviable la movilidad al régimen subsidiado como quiera que no está inscrito ante el Departamento Nacional de Planeación - DNP. De igual forma, solicitó que sea desvinculada de la presente causa como quiera que no es la entidad responsable de asumir la pretensión de reintegró peticionada.

4. CONSULTORES DE INGENIERÍA UG21 S.L. SUCURSAL EN COLOMBIA manifestó, que la lesión aducida por el actor no se desarrolló en ejercicio de sus funciones laborales, sino en su ámbito personal al practicar un deporte. Resaltando, que en el historial médico no se consignó que el accionante haya sufrido una disminución o pérdida de la capacidad laboral, que le impida acceder a otro trabajo en el área contable.

De igual forma, advierte que la terminación del vínculo laboral fue por una decisión autónoma y unilateral del empleador, la cual se ajusta al Código Sustantivo del Trabajo y la legislación laboral vigente, en la medida que reconoció el pago de las prestaciones que se genera cuando el despido es sin justa causa.

Por otro lado, mencionó que al momento que se comunicó la terminación del vínculo laboral no estaba incapacitado, y tampoco estaba pendiente por realizarse tratamiento médico, ya que el agendamiento de la resonancia de rodilla aducida en el libelo, fue presentada con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo.

Finalmente, resaltó que la terminación del vínculo laboral no se dio por la lesión sufrida por el actor, ni se ha visto sometido a tratos discriminatorios, acoso y coacción por parte de funcionarios de la compañía, y tampoco se evidencia que el accionante presente pérdida de la capacidad laboral, que habilite el amparo deprecado.

5. Mediante correo electrónico el accionante puso en conocimiento del Despacho, la negación de traslado de régimen, la prórroga de la incapacidad, y el agendamiento a seguimiento con especialista.

CONSIDERACIONES

1. La acción de tutela ha sido instituida como un trámite judicial preferente y sumaria que busca la protección inmediata de las garantías constitucionales de las personas ante la acción u omisión de las autoridades públicas o los particulares. Esta podrá ser incoada de forma excepcional cuando se evidencia un perjuicio irremediable, siempre y cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial. La vía constitucional no sustituye los mecanismos ordinarios principales, ni modifica las reglas de la competencia de los jueces, ni crea instancias adicionales a las existentes.

2. Como ya se refirió esta acción se presentó buscando la protección de los derechos fundamentales a la salud, mínimo vital, seguridad social, igualdad, trabajo y estabilidad laboral reforzada del señor SANTIAGO VILLAR CASADIEGO, puesto que según dijo, CONSULTORES DE INGENIERÍA UG21 S.L. SUCURSAL EN COLOMBIA, terminó el vínculo laboral sin tener en la patología que padece (lesión en su rodilla por trauma deportivo) y la continuidad del tratamiento ordenado por el médico tratante.

3. La Corte Constitucional con relación al derecho a la estabilidad laboral reforzada ha sostenido en sentencia SU087 de 2022, que:

“...La jurisprudencia de la Corte Constitucional se ha ocupado en múltiples ocasiones de precisar el alcance de esta figura. En la sentencia SU-049 de 2017 la Corte unificó su jurisprudencia en lo relativo a la aplicación del artículo 26 referido. Importante resulta advertir que las Salas de Revisión de la Corte Constitucional han aplicado las reglas

dispuestas en la SU-049 de 2017 tanto para casos de estabilidad ocupacional como para estabilidad laboral reforzada¹. Llegó a cuatro conclusiones²:

- i) *La norma se aplica a todas las personas en situación de discapacidad, sin que esto implique agravar las condiciones de acceso a los beneficios que traía la Ley en su versión original, que utilizaba la expresión personas con “limitación” o “limitadas”³;*
- ii) *Se extiende a todas las personas en situación de discapacidad, así entendida, “sin entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación”⁴;*
- iii) *Para exigir la extensión de los beneficios contemplados en la Ley es útil, pero no necesario, contar con un carné de seguridad social que indique el grado de pérdida de capacidad laboral⁵; y*
- iv) *“No es la Ley expedida en democracia la que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, pues esta es una regulación reglamentaria”⁶.*

1. Así, para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación⁷.

i) Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades. Sobre este supuesto la Corte ha establecido lo siguiente⁸:

(...) ii) Que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido. Dado que la garantía de la estabilidad laboral reforzada constituye un medio de protección frente a la discriminación, es necesario que el despido sea en razón a la discapacidad del trabajador para que opere esta garantía. Por lo mismo, se hace necesario que el empleador conozca la situación de salud del trabajador al momento de la terminación del vínculo. Este conocimiento se acredita en los siguientes casos:

“1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.

2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.

3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.

¹ Es importante indicar que, si bien en dicha ocasión se establecieron las reglas para la estabilidad ocupacional reforzada en virtud de un contrato de prestación de servicios, a partir de la sentencia SU-380 de 2021 se incluyeron estas reglas en el marco de las relaciones laborales, como se precisará más adelante.

² SU-049 de 2017. Fundamento 5.12.

³ Esta aclaración se deriva de que originalmente la ley incluía el término “limitación” en lugar de discapacidad. La Corte indicó que de todos modos se aplicaba la garantía de manera favorable a todas las personas en situación de discapacidad, con independencia del grado de su “limitación”.

⁴ La Corte sostuvo en la sentencia C-824 de 2011 que la calificación de “severas y profundas” para ciertos grados de discapacidad era inclusiva y no excluyente, por lo que personas con otros grados de discapacidad podían ser beneficiadas por la garantía.

⁵ Esta determinación se estableció indicando que el carné es útil en cuando facilita la identificación de una persona en situación de discapacidad, pero que no es un requisito necesario. Al respecto se indicó que “el carné solo sirve como una garantía y una medida de acción positiva de los derechos contenidos en la Ley 361 de 1997 y no se puede convertir en una limitación, restricción o barrera de los derechos o prerrogativas de que son portadoras las personas en situación de discapacidad”.

⁶ Esta afirmación se debe a que es un decreto reglamentario el que define el porcentaje que implica cierto grado de discapacidad. Así, esta definición no está dada por la ley sino por una facultad reglamentaria.

⁷ T-215 de 2014, T-188 de 2017 y T-434 de 2020.

⁸ T-434 de 2020.

4) El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.

5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.

6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.

7) Los indicios probatorios evidencian que durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador⁹.

Por el contrario, este conocimiento no se acredita cuando (i) ninguna de las partes prueba su argumentación; (ii) la enfermedad se presenta en una fecha posterior a la terminación del contrato; (iii) el diagnóstico médico se da después del despido; y (iv) pese a la asistencia a citas médicas durante la vigencia de la relación, no se presentó incapacidad o recomendaciones laborales como consecuencia de dichas citas médicas¹⁰.

iii) Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. Para proteger a la persona en situación de discapacidad, se presume que el despido se dio por causa de esta. Sin embargo, esta es una presunción que puede desvirtuarse pues la carga de la prueba le corresponde al empleador, para mostrar que el despido obedece a una justa causa¹¹.

2. Expuestas estas reglas y dado que el caso concreto se refiere a un trabajador que no se encontraba incapacitado al momento del despido, pero sí contaba con una disminución en su estado de salud, a continuación, la Sala refiere algunos pronunciamientos relevantes...”.

4. Los elementos probatorios allegados revelan que el señor SANTIAGO VILLAR CASADIEGO suscribió el 14 de febrero de 2023 un contrato laboral a término indefinido con la empresa CONSULTORES DE INGENIERÍA UG21 S.L. SUCURSAL EN COLOMBIA, que finalizó el 26 de abril de 2023 por decisión autónoma y unilateral del empleador (despido sin justa causa).¹² Presentando antecedente de fractura de espina tibial, ruptura del cuerno posterior de menisco medial y ruptura del ligamento cruzado anterior debido a una lesión deportiva ocasionada el 16 de abril hogaño.¹³ De igual forma, se allegó incapacidades medicas por enfermedad general comprendidas desde el 16 de abril al 5 de mayo

⁹ T-434 de 2020. Reiterando las sentencias: T-383 de 2014, T-419 de 2016, T-589 de 2017, T-118 de 2019, T-284 de 2019, T-144 de 2017 y T-040 de 2016.

¹⁰ T-434 de 2020. Reiterando las sentencias: T-453 de 2014, T-664 de 2017 y T-118 de 2019.

¹¹ T-453 de 2014, reiterado en la sentencia T-434 de 2020.

¹² Folio 3 del expediente digital.

¹³ Ver historia clínica del 12 de mayo de 2023, folio 43 del expediente digital.

Y, en tercer lugar, porque al encontrarse incapacitado o en curso de tratamiento médico, debió acreditarse una justa causa ante el Ministerio de Trabajo, tal y como lo señaló la Corte Constitucional en sentencia T-521 de 2016:

“En esta oportunidad, se decidió tutelar los derechos de la mayoría los actores tras considerar que si una persona se encuentra incapacitada, cuenta con una discapacidad o sufre un problema de salud que disminuya su posibilidad física de trabajar -con independencia de ser o no considerado como una persona en estado de discapacidad- tiene derecho a que previo a su retiro se acredite una justa causa ante el Ministerio de Trabajo.”

Sumado a lo anterior, el demandante no puede continuar su tratamiento bajo el régimen subsidiado en la misma Entidad Promotora de Salud donde se encuentra afiliado, debido a que no está registrado ante el Departamento Nacional de Planeación – DNP, según lo referido por la EPS Famisanar al momento de contestar la queja. Situación que le acarrea la suspensión del tratamiento adelantado por el médico tratante.

Ahora bien, en gracia de discusión, no se encuentra fehacientemente probado que la terminación del contratado haya surgido por la patología que presenta el actor como un acto de discriminación o acoso del empleador; lo que implica que el amparo solo se concederá de forma transitoria como se mencionó en líneas precedentes, en la medida que el demandante deberá acudir en el término de cuatro (4) meses a la jurisdicción ordinaria laboral (contados a partir de la notificación de este proveído), a fin de que el juez natural estudie de manera definitiva la procedencia de la terminación del vínculo laboral, el reintegro petitionado y sus consecuencias.

En consecuencia, se ordenará a CONSULTORES DE INGENIERÍA UG21 S.L. SUCURSAL EN COLOMBIA, que en el término que más adelante se precisará, reintegre al señor SANTIAGO VILLAR CASADIEGO, al cargo que venía desempeñando o a uno de semejante jerarquía, pagando los salarios y prestaciones dejados de cancelar, atendiendo las condiciones de salud que presenta, hasta tanto la Justicia Ordinaria defina la procedencia de la terminación del vínculo laboral.

El pago de los salarios y las prestaciones legales a las que tiene derecho el demandante, serán compensadas de forma paulatina con las indemnizaciones recibidas por concepto de despido sin justa causa. Igualmente, se advierte al actor que tal medida de protección tendrá vigencia siempre que acuda dentro de los cuatro (4) meses siguientes ante los Jueces Laborales y entable la demanda correspondiente, vencidos los cuales aquél cesará.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO CINCUENTA Y SIETE CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley;

RESUELVE

PRIMERO: CONCEDER de manera transitoria el amparo a los derechos fundamentales deprecados por el señor SANTIAGO VILLAR CASADIEGO dentro de la acción de tutela de la referencia.

SEGUNDO: ORDENAR en consecuencia, a CONSULTORES DE INGENIERÍA UG21 S.L. SUCURSAL EN COLOMBIA que a través de su representante legal o quien haga sus veces, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contados a partir de la notificación de esta providencia, proceda a reintegre al señor SANTIAGO VILLAR CASADIEGO, al cargo que venía desempeñando o a uno de semejante

jerarquía en su defecto, pagando los salarios y prestaciones dejados de cancelar, atendiendo las condiciones de salud que presenta, mientras por la Jurisdicción Ordinaria Laboral defina la procedencia de la terminación del vínculo laboral. El pago de los salarios y las prestaciones legales a las que tiene derecho el demandante, serán compensadas de forma paulatina con las indemnizaciones recibidas por concepto de despido sin justa causa (en caso de haber sido pagada).

El accionante debe presentar la demanda correspondiente dentro de los cuatro (4) meses siguientes contados a partir de la ejecutoria de esta providencia, vencidos los cuales cesarán los efectos del amparo aquí concedido.

TRCERO: NOTIFICAR esta determinación a las partes y a la entidad vinculada por el medio más expedito.

CUARTO: REMITIR oportunamente las diligencias a la Corte Constitucional para su eventual revisión, si el fallo no fuere impugnado.

NOTIFÍQUESE,



MARLENNE ARANDA CASTILLO
JUEZ

Firmado Por:
Marlenne Aranda Castillo
Juez
Juzgado Municipal
Civil 57
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: **d1b500ce072539a3506044d53fc057476856badb40f65f8c6db2047d6111b152**

Documento generado en 07/06/2023 09:40:41 PM

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