

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**RAMA JUDICIAL**  
**JUZGADO DOCE MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS**  
**LABORALES DE BOGOTÁ D.C.**

Bogotá, D.C., diez (10) de mayo de dos mil veintiuno (2021).

**S E N T E N C I A**

Se procede a resolver la acción de tutela promovida por JAVIER DAVID RANGEL PICO contra MONTACARGAS HARD CARGO S.A.S.

**ANTECEDENTES**

El señor JAVIER DAVID RANGEL PICO, identificado con C.C. No. 80.751.045, actuando en **nombre propio**, promovió acción de tutela en contra de la sociedad MONTACARGAS HARD CARGO S.A.S., para la protección de sus derechos fundamentales a la **salud, mínimo vital, seguridad social, igualdad, trabajo y estabilidad laboral reforzada en estado de debilidad manifiesta**, por los siguientes **HECHOS RELEVANTES**<sup>1</sup>:

1. Que se encontraba vinculado con la empresa accionada, mediante contrato de trabajo a término fijo, el cual se ejecutó del 04 de enero al 04 de abril de 2021, pues en esta última fecha le fue notificada la terminación del vínculo laboral.
2. Que el día 23 de marzo de 2021, sufrió accidente de tránsito, y por este hecho, fue diagnosticado con esguinces y torceduras de otras partes y no especificadas de la rodilla, y le fue otorgada incapacidad desde el 24 de marzo hasta el 07 de abril de la presente anualidad, la cual fue prorrogada hasta el 21 de abril de 2021.
3. Que actualmente se encuentra con incapacidad médica y en espera de órdenes de terapias físicas de rehabilitación, situación de la que tiene pleno conocimiento el empleador, toda vez que las incapacidades fueron notificadas a recursos humanos, para efectos de transcripción y recobro.
4. Que no cuenta con recursos económicos para cancelar la seguridad social como independiente, y debido a la limitación en la movilidad que presenta actualmente, le resulta imposible encontrar trabajo.
5. Que es *madre* cabeza de familia, y está obligado a responder por sus gastos personales, al igual que los de sus hijas, de manera que,

---

<sup>1</sup> 01-Folios 1 y 2 pdf.

quedarse sin empleo le genera una afectación a su mínimo vital y al de su familia, por tratarse de su única fuente de ingresos.

Por lo anterior, el accionante **PRETENDE** la protección de los derechos fundamentales a la salud, mínimo vital, seguridad social, igualdad, trabajo y estabilidad laboral reforzada en estado de debilidad manifiesta, y en consecuencia, se **ordene** a la sociedad MONTACARGAS HARD CARGO S.A.S., i) reintegrarlo de inmediato a su trabajo, para continuar desempeñando sus labores, ii) cancelarle los salarios, prestaciones sociales, y demás dineros dejados de percibir desde el momento en que se terminó el contrato de trabajo, y hasta cuando sea reintegrado iii) garantizarle el pago a la seguridad social, para continuar con el tratamiento médico adelantado en la EPS SANITAS, y iv) cancelarle la indemnización prevista en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, (01-fl. 10 pdf).

Recibida la acción de tutela, se **AVOCÓ** conocimiento en contra de la sociedad MONTACARGAS HARD CARGO S.A.S., y se **ORDENÓ** correrle traslado para que ejerciera su derecho de defensa, (04-fls. 1 y 2 pdf).

### **CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA**

La sociedad **MONTACARGAS HARD CARGO S.A.S.**, a través del señor ÓSCAR RAÚL PÁEZ SUAREZ, en calidad de representante legal, dio respuesta a la acción de tutela, señalando que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo, el cual tenía como fecha de terminación el 04 de abril de 2021, por tal razón, conforme a lo establecido en el art. 46 del C.S.T., el día 04 de marzo hogaño, mediante comunicación escrita, se notificó al accionante la finalización del vínculo laboral.

Refirió que según la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, la expiración del plazo fijado en el contrato de trabajo, es un modo de terminación acordado entre las partes, en virtud del principio de autonomía de la voluntad, por lo que no puede asimilarse a una finalización por decisión unilateral del empleador.

De otro lado, expresó que el accionante no cuenta con discapacidad o limitación física alguna, que afecte su capacidad laboral, aunado a que la incapacidad que le fue otorgada, debe y puede ser asumida por la EPS, pues la empresa realizó los aportes a seguridad social con rigor, y la afiliación al sistema de salud ampara al ex trabajador hasta el mes de mayo de 2021.

En relación con el accidente de tránsito que sufrió el accionante, manifestó que una vez se informó esta situación, se solicitó la documentación que soportara las incapacidades, con el fin de realizar el reporte ante la EPS SANITAS.

Adujo que el accidente de tránsito, surgió luego de la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo, y una vez validadas las incapacidades, se constató que la atención de las lesiones causadas al accionante, estaban siendo atendidas por SEGUROS DEL ESTADO, por ser la aseguradora del vehículo responsable del siniestro.

Añadió que la finalización del contrato de trabajo no surgió por las lesiones sufridas en el accidente de tránsito, sino como consecuencia del aviso realizado previo a dicho suceso.

Por lo anterior, solicitó declarar improcedente la petición formulada por el accionante, pues no ha existido vulneración a derecho fundamental alguno, ni se han desconocido los derechos que le asisten como trabajador, aunado a que la finalización del contrato de trabajo, se informó al tutelante, con 30 días de anticipación, (06-fls. 2 a 7 pdf).

## **CONSIDERACIONES**

### **DE LA ACCIÓN DE TUTELA**

La acción de tutela está consagrada para reclamar la protección de los derechos constitucionales de los ciudadanos, que en principio son los enunciados por la misma Carta en el capítulo primero del título II.

Conforme a los artículos 86 de la Constitución Política y 5° del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es un instrumento judicial de carácter constitucional, subsidiario, residual y autónomo, dirigido a proteger los derechos fundamentales o por conexidad de cualquier persona, cuando se vean vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades públicas y excepcionalmente por los particulares.

### **DEL PROBLEMA JURÍDICO**

Conforme las pretensiones de la acción de tutela, consiste en determinar la procedencia de este mecanismo para otorgar las medidas de protección de la estabilidad laboral reforzada, en caso afirmativo, establecer si la sociedad MONTACARGAS HARD CARGO S.A.S. vulneró los derechos fundamentales del señor JAVIER DAVID RANGEL PICO, al terminar el contrato de trabajo sin autorización de la autoridad competente, por la presunta situación de debilidad manifiesta en la cual se encuentra.

### **DE LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA – DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA – NORMATIVIDAD Y JURISPRUDENCIA.**

El art. 5° del Decreto 2591 de 1991 dispone que la acción de tutela procede ante actuaciones u omisiones de las autoridades públicas, que hayan

vulnerado, vulneren o amenacen uno de los derechos fundamentales consagrados en la Carta Política.

Por su parte, el art. 86 de la Constitución y el Decreto antes referido, establecen que la acción constitucional está dotada de un carácter residual y subsidiario, por lo que de manera excepcional procede como mecanismo definitivo, en aquellos casos en los que el accionante carece de medios judiciales para proteger sus derechos fundamentales, o cuando el mecanismo no resulta idóneo para proteger las garantías constitucionales de manera oportuna e integral<sup>2</sup>.

Así que, conforme al art. 6° del Decreto 2591 de 1991, por regla general, la acción de tutela tan solo procede cuando i) el accionante no cuenta con otro medio de defensa judicial, ii) el mecanismo ordinario de defensa no es eficaz o idóneo para proteger los derechos fundamentales, y iii) se formula de manera transitoria para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

En cuanto a la subsidiariedad de la acción de tutela, ha de señalarse que, en el presente caso, el Juez natural es la jurisdicción ordinaria laboral, ya que dentro de sus competencias se encuentra dirimir todos aquellos conflictos que deriven de los contratos de trabajo.

Por su parte, la H. Corte Constitucional en sentencia T-277 de 2017 señaló que, no resulta proporcional y ajustado a un Estado Social de Derecho, solicitar a los sujetos de especial protección, el agotamiento de acciones para que este mecanismo se torne procedente, ya que deben acudir al mismo cuando consideren que existe una vulneración a sus derechos fundamentales y se encuentran frente al perfeccionamiento de un perjuicio irremediable.

## **DE LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**

La H. Corte Constitucional ha señalado que, en los casos de terminación del contrato de trabajo de personas en situación de debilidad manifiesta dada su condición física, corresponde al empleador demostrar que el despido se presentó por razones ajenas a la condición de discapacidad del trabajador, pues en estos casos opera la presunción de desvinculación discriminatoria.<sup>3</sup>

A su vez ha señalado que, la protección de la estabilidad laboral reforzada incluye a las personas sin importar la modalidad del contrato de trabajo, pues recae en el empleador, la obligación de garantizar la permanencia en el trabajo de aquellas personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta.

---

<sup>2</sup> Sentencia T-143 de 2019.

<sup>3</sup> Sentencia T-041 de 2019.

Por otra parte, ha de tenerse en cuenta que así el empleador justifique la terminación del contrato de trabajo en una causal objetiva, deberá cumplir con lo dispuesto en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, esto es, solicitar ante el Ministerio de Trabajo, la autorización para finiquitar la relación laboral.

El Máximo Tribunal Constitucional también ha referido, que la procedencia de este mecanismo bajo ninguna circunstancia, puede ser condicionada a la calificación de la pérdida de la capacidad del trabajador o al porcentaje de discapacidad reconocido, pues más que analizarse el estado de salud de la persona, mediante este mecanismo se pretende verificar, que el despido se haya efectuado bajo la observancia del debido proceso.<sup>4</sup>

En sentencia T-317 de 2017, la Corte Constitucional, citando la providencia T-021 de 2011, indicó que, ante un despido de una persona en condición de discapacidad, sin previa autorización del Ministerio de Trabajo, surgen las siguientes consecuencias: i) la ineficacia del despido, ii) el reintegro del trabajador, iii) el reconocimiento de una indemnización equivalente a 180 días de salario por el incumplimiento del deber de solidaridad hacia la población en situación de discapacidad y iv) el pago de todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir por parte del trabajador, desde que fue despedido y hasta que se efectúe su reintegro.

De lo anterior, se logra concluir que la acción de tutela se torna procedente para obtener el reintegro, cuando se encuentra plenamente demostrada la reducción física del trabajador, que lo permita ubicar en una situación de debilidad manifiesta; cuando el empleador conoce de la situación del afectado; y cuando existe un nexo causal entre el despido y el estado de salud.

## **DE LA ACTUAL EMERGENCIA SANITARIA**

El Gobierno Nacional, debido a la declaratoria de pandemia por COVID-19 por parte de la Organización Mundial de Salud, a través del Decreto 457 del 22 de marzo de 2020, y en virtud de la emergencia sanitaria generada, ordenó el aislamiento preventivo obligatorio a todas las personas, desde el 25 de marzo hasta el 13 de abril de 2020, medida que fue prorrogada hasta el 1° de septiembre de la presente anualidad, a través del Decreto 1076 de 2020, con el fin de prevenir la propagación del virus, y garantizar de esa manera, los derechos fundamentales a la salud y a la vida.

A pesar de ello, el Gobierno Nacional permitió el derecho de circulación de determinadas personas, con el fin de garantizar los derechos a la vida y la salud, entre las que se encuentran de manera relevante, aquellas dedicadas a la prestación de servicios de salud, quienes deban adquirir bienes de

---

<sup>4</sup> Sentencia T-317 de 2017.

primera necesidad, o las que se encuentren involucradas en situaciones de fuerza mayor o caso fortuito.

También precisó, que las personas que no acaten las medidas adoptadas con ocasión a la emergencia sanitaria, serán sancionadas penalmente, de conformidad con el art. 368 del Código Penal, y pecuniariamente, en virtud a lo normado en el Decreto 780 de 2016.

## **DE LA NORMATIVIDAD DE LA NACIÓN – MINISTERIO DE TRABAJO**

En concordancia con lo anterior, el Ministerio de Trabajo emitió una serie de lineamientos dirigidos a proteger el empleo ante la innegable crisis que representa la actual Emergencia Económica, Social y Ecológica, los cuales deben ser considerados por los empleadores, teniendo en cuenta que el trabajo es un derecho fundamental que goza de la especial protección del Estado.

Así, en las Circulares 21 y 22 de 2020 se indica que, los empleadores deben valorar las funciones a cargo del trabajador y la posibilidad de desempeñarlas mediante distintas alternativas como el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible y, en caso de no ser posible su desarrollo, señala que se puede optar por conceder vacaciones acumuladas, anticipadas y colectivas, permisos remunerados o la modalidad del pago del salario sin prestación del servicio.

Posteriormente, en la Circular 33 del 17 de abril, la cartera ministerial adicionó nuevas alternativas con la finalidad de garantizar a todos los trabajadores ingresos económicos y medios de subsistencia, necesarios para que puedan cumplir con las medidas de contención y protección durante la pandemia y tener acceso a alimentos, entre otros bienes y servicios. Dentro de estas se encuentran: la modificación de la jornada laboral y concertación de salario (en virtud del artículo 158 del CST), la modificación o suspensión de beneficios extralegales, la concertación de beneficios convencionales y particularmente la figura de la licencia remunerada compensable.

Esta última se propone como un mecanismo de compensación concertado, conforme el cual, el trabajador puede disfrutar del descanso durante el término de la licencia, debiendo con posterioridad laborar en jornadas adicionales a las inicialmente pactadas, a efectos de compensar el tiempo que le fue concedido.

Por último, el Decreto 492 del 28 de marzo de 2020, fortaleció el Fondo Nacional de Garantías, con la finalidad de mantener activas las relaciones crediticias y financiar tanto las micro, pequeñas y medianas empresas. Por lo expuesto, se permite que tanto personas naturales como jurídicas, que

han sufrido en su actividad económica los efectos adversos causados por la Covid-19, puedan acceder a líneas de crédito.

### **DEL CASO EN CONCRETO**

Descendiendo al caso puesto a consideración de este Despacho, se advierte en primer lugar que, se encuentra demostrado que entre las partes existió un contrato de trabajo a término fijo, en el cual se pactó como fecha inicial el 04 de enero de 2021, y como fecha final el 04 de abril de la misma anualidad.

Del anterior acuerdo de voluntades, también se concluye que, el accionante fue contratado para prestar sus servicios personales como operador de montacargas, percibiendo como salario mensual la suma de \$950.000, más auxilios de transporte y de alimentación, por valor de \$106.454 y \$380.000 respectivamente, (01-fls. 13 a 15 pdf).

Con respecto al finiquito de la relación laboral, si bien el accionante refirió en los hechos de la solicitud de tutela, que fue notificado de la terminación del vínculo el día 04 de abril de 2021, no allegó prueba que permita demostrar esta afirmación; a pesar de ello, la sociedad accionada aportó junto a la respuesta de esta acción, copia del preaviso de fecha 04 de marzo hogaño, a través del cual informó al señor JAVIER DAVID RANGEL PICO, la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo a término fijo, (06-fl. 8 pdf).

Precisado lo anterior, este Despacho atendiendo la jurisprudencia de la H. Corte Constitucional, entrará a verificar i) si está demostrada la disminución física del señor JAVIER DAVID RANGEL PICO, ii) si el empleador conocía de la situación de debilidad manifiesta del trabajador, y iii) si existe un nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y el estado de salud del accionante.

#### **i) Disminución física del trabajador.**

El accionante allegó al plenario, copia de la historia clínica de fecha 25 de marzo de 2021, expedida por MEDICAL, de la cual se desprende que, fue víctima de accidente de tránsito, siendo diagnosticado con traumatismos múltiples no especificados, (01-fls. 17 a 22 pdf).

Aportó también, copia de la historia clínica de fecha 07 de abril de 2021, expedida por EPS SANITAS, de la cual se colige que, el actor presenta trauma en rodilla izquierda y dolor de difícil manejo de forma recurrente, razón por la que fue diagnosticado con contusión de la rodilla izquierda, dolor crónico intratable, esguinces y torceduras de otras partes y no especificadas de la rodilla, (01-fls. 27 a 35 pdf).

Por último, el tutelante arrimó al plenario, las incapacidades médicas que le fueron otorgadas, entre el 23 de marzo y el 21 de abril de 2021, (01-fls. 16, 23, 24 y 26 pdf).

**ii) Conocimiento del empleador del estado de salud del trabajador.**

En los hechos de la acción de tutela, el señor JAVIER DAVID RANGEL PICO refirió que, la parte accionada tenía conocimiento de su estado de salud, pues ante recursos humanos fueron radicadas las incapacidades médicas concedidas por EPS SANITAS, para efectos de transcripción y recobro, (01-fl. 1 pdf).

Por su parte, la sociedad MONTACARGAS HARD CARGO S.A.S., indicó en la respuesta a esta acción constitucional, que una vez tuvo conocimiento del accidente de tránsito que sufrió el trabajador, solicitó la documentación que soportaba las incapacidades, para efectuar el reporte ante la EPS SANITAS.

Indicó también la empresa accionada, que el accidente que sufrió el tutelante, se dio con posterioridad a la decisión de terminar el contrato de trabajo, y añadió que, las lesiones causadas por dicho siniestro, están siendo atendidas por SEGUROS DEL ESTADO, al igual que el tratamiento que requiere, (06-fl. 6 pdf).

**iii) Nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y el estado de salud del accionante.**

El señor JAVIER DAVID RANGEL PICO refirió dentro del escrito de tutela, que a pesar de contar con incapacidad médica y encontrarse a la espera de la entrega de órdenes para terapias físicas de rehabilitación, la sociedad accionada decidió terminar el contrato de trabajo, dejándolo entonces desprotegido totalmente, ya que no cuenta con recursos económicos para costear los aportes al sistema general de seguridad social en calidad de independiente, y debido a la limitación de la movilidad que presenta, le resulta imposible encontrar trabajo, (01-fl. 3 pdf).

Por su parte, la empresa MONTACARGAS HARD CARGO S.A.S., señaló que el día 04 de marzo de 2021, se informó mediante misiva suscrita por el accionante, la decisión de terminar el contrato de trabajo a término fijo, a partir del 04 de abril de la misma anualidad.

Añadió la accionada, que la terminación del vínculo laboral no surgió por las lesiones sufridas por el actor en el accidente de tránsito, sino como consecuencia del aviso entregado, previo al incidente que sufrió el trabajador, (06-fl. 6 pdf).

Teniendo en cuenta lo expuesto por las partes y las pruebas allegadas al plenario, ha de señalarse en primer lugar, que según la H. Corte Constitucional, si bien los empleadores pueden celebrar de mutuo acuerdo contratos a término fijo, lo cierto es que, en virtud del principio de solidaridad y de estabilidad en el empleo, debe mantenerse vinculado laboralmente al trabajador, cuando “(i) subsista la materia del empleo, el (ii) trabajador cumpla sus obligaciones contractuales y legales y (iii) no represente una alteración de su actividad económica.”<sup>5</sup>

A su turno, en sentencia T-226 de 2012, la citada Corporación expresó que, la duración de la labor en el caso de una persona en situación de debilidad manifiesta, pierde importancia en aquellos eventos, en los cuales el empleador utiliza esta causal legítima, para encubrir su posición subordinante frente a la relación laboral; por tal razón, la autonomía empresarial y privada, se ve limitada y restringida por el deber constitucional de garantizar la permanencia en el empleo, la cual no debe ser indefinida, pero si ajustada a las condiciones del trabajador afectado.

Por último, en sentencia T-372 de 2017 se expresó que, si bien el vencimiento del plazo pactado en el contrato de trabajo, es una causal objetiva para finalizar la relación laboral; cuando el trabajador se encuentra en situación de debilidad manifiesta, debido a una patología que presenta, esta razón para terminar el acuerdo de voluntades pierde vigor, debiendo el empleador dar escrito cumplimiento al art. 26 de la Ley 361 de 1997, en aras de garantizar al trabajador la estabilidad en el empleo, y las condiciones que le permitan ejercer su labor teniendo en cuenta su estado de salud, y acceder al tratamiento médico requerido para el diagnóstico que padece.

En segundo lugar, advierte este Despacho que no existe duda que el accionante se encuentra en un estado de debilidad manifiesta, por razones asociadas a su salud, pues es evidente que el accidente de tránsito del cual fue víctima el día 23 de marzo de 2021, le causó una disminución física, pues en la valoración médica llevada a cabo por la EPS SANITAS el día 07 de abril de esta anualidad, fue diagnosticado con contusión de la rodilla izquierda, dolor crónico intratable, esguinces y torceduras de otras partes y no especificadas de la rodilla, (05-fl. 49 pdf).

Así que, conforme a los pronunciamientos de la H. Corte Constitucional y a lo normado en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, correspondía al empleador solicitar ante el Ministerio de Trabajo el respectivo permiso para finalizar la relación laboral, más aún cuando tenía conocimiento del estado de salud del accionante.

---

<sup>5</sup> Sentencia T-225 de 2012.

Y si bien el empleador consideró, que la terminación del contrato de trabajo se dio por una razón objetiva, como lo es la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo a término fijo, decisión que se notificó dentro del término legal al accionante, para este Despacho no es de recibo este argumento de defensa, pues teniendo en cuenta la jurisprudencia citada previamente, esta causal pierde vigor, cuando el trabajador se encuentra en estado de debilidad manifiesta, pues debe garantizársele la estabilidad laboral, así como el acceso al tratamiento médico que requiere, para tratar las patologías que presenta.

Adicionalmente, la accionada también pretende justificar su decisión, en que el accidente de tránsito, surgió con posterioridad a la decisión de no prorrogar el contrato de trabajo a término de fijo, argumento que si bien desvirtúa el nexo causal entre la terminación del vínculo laboral y el estado de salud del trabajador, no es óbice para que la sociedad MONTACARGAS HARD CARGO S.A.S., una vez tuvo conocimiento del incidente que sufrió el señor JAVIER DAVID RANGEL PICO, solicitara ante la autoridad competente, la autorización para finalizar la relación laboral, o garantizara al trabajador la estabilidad en el empleo, pues está claro, que por su condición física, se encontraba en estado de debilidad manifiesta.

Lo anterior resulta suficiente para otorgar las medidas de protección de la estabilidad laboral reforzada a favor del señor JAVIER DAVID RANGEL PICO, al encontrarse acreditado que, la accionada no actuó conforme a la normatividad vigente, y a la jurisprudencia de la H. Corte Constitucional, sino que las acciones desplegadas trasgredieron los derechos fundamentales del actor; pues si bien notificó al accionante, que el contrato de trabajo a término fijo no sería prorrogado, la sociedad MONTACARGAS HARD CARGO S.A.S., pese a tener pleno conocimiento de la disminución física del accionante, pasó por alto los principios de solidaridad y estabilidad en el empleo, ya que la causal objetiva para terminar la relación laboral, pierde eficacia cuando el trabajador adquiere la calidad de sujeto de especial protección.

Por lo expuesto, este Juzgado considera que la presente acción de tutela resulta procedente para garantizar los derechos fundamentales del señor JAVIER DAVID RANGEL PICO, y evitarle la configuración de un perjuicio irremediable, pues a pesar de la existencia de otros medios de defensa para dirimir la controversia que aquí se suscita, en virtud de lo normado en el art. 8° del Decreto 2591 de 1991, este mecanismo judicial procede transitoriamente para evitar un daño irreparable.

En consecuencia, se **amparán transitoriamente** los derechos fundamentales a la salud, mínimo vital, seguridad social, trabajo y estabilidad laboral reforzada del señor JAVIER DAVID RANGEL PICO, con el fin de evitar la configuración de un perjuicio irremediable, y se **ordenará**

a la sociedad MONTACARGAS HARD CARGO S.A.S., que en el término improrrogable de **cuarenta y ocho (48) horas**, contado a partir de la notificación de este providencia, **i)** reintegre al actor de forma inmediata, al cargo que venía ocupando o a uno de semejante jerarquía al que desempeñaba antes de la terminación del contrato de trabajo, teniendo en cuenta, que si por recomendación médica el trabajador necesita ser reubicado, así lo deberá hacer, **ii)** reconozca y pague los salarios y prestaciones sociales dejadas de cancelar al accionante, desde el momento en que ocurrió el despido, y hasta que sea efectivo el reintegro, y **iii)** restablezca la afiliación al sistema general de seguridad social del actor, con el fin de garantizarle la prestación del servicio de salud y el tratamiento médico que requiere actualmente.

Se advierte al accionante, que la presente sentencia surtirá efectos tan solo mientras la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, de forma definitiva decide sobre la solicitud de reintegro, razón por la que deberá interponer la respectiva demanda dentro de los 4 meses<sup>6</sup> siguientes a la fecha en que se surta la notificación de esta providencia, so pena de que expiren los efectos de esta decisión.

Por último, no se ordenará así, el reconocimiento y pago de la indemnización prevista en el art. 26 de la Ley 361 de 1997, equivalente a 180 días de salario, en razón a que se considera que, este mecanismo constitucional solo está investido para proteger derechos fundamentales y no económicos, los cuales deberán definirse en el proceso ordinario laboral, si se decide acudir a él; tal y como lo expuso la Corte Constitucional en la sentencia T-118 de 2019.

### **DECISIÓN**

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

### **RESUELVE**

**PRIMERO: AMPARAR TRANSITORIAMENTE**, con el fin de evitar la configuración de un perjuicio irremediable, los derechos fundamentales a la salud, mínimo vital, seguridad social, trabajo y estabilidad laboral reforzada del señor JAVIER DAVID RANGEL PICO, vulnerados por la sociedad MONTACARGAS HARD CARGO S.A.S.

**SEGUNDO: ORDENAR** a la sociedad MONTACARGAS HARD CARGO S.A.S., a través de su representante legal o quien haga sus veces, que en el término

---

<sup>6</sup> Art. 8° del Decreto 2591 de 1991.

improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas, contado a partir de la notificación de esta providencia, **i)** reintegre al señor JAVIER DAVID RANGEL PICO de forma inmediata, al cargo que venía ocupando o a uno de semejante jerarquía al que desempeñaba antes de la terminación del contrato de trabajo, teniendo en cuenta, que si por recomendación médica el trabajador necesita ser reubicado, así lo deberá hacer, **ii)** reconozca y pague los salarios y prestaciones sociales dejadas de cancelar al accionante, desde el momento en que ocurrió el despido, y hasta que sea efectivo el reintegro, y **iii)** restablezca la afiliación al sistema general de seguridad social del actor, con el fin de garantizarle la prestación del servicio de salud y el tratamiento médico que requiere actualmente.

**TERCERO: ADVERTIR** al señor JAVIER DAVID RANGEL PICO, que la presente sentencia surtirá efectos tan solo mientras la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, de forma definitiva decide sobre la solicitud de reintegro, razón por la que deberá interponer la respectiva demanda dentro de los 4 meses<sup>7</sup> siguientes a la fecha en que se surta la notificación de esta providencia, so pena de que expiren los efectos de esta decisión.

**CUARTO: NOTIFÍQUESE** la presente providencia de conformidad con lo establecido en el artículo 30 del decreto 2591 de 1991, en concordancia con el artículo 5° del Decreto 306 de 1992.

**QUINTO:** En caso de que la presente sentencia no sea impugnada, por Secretaría **REMÍTASE** el expediente a la H. Corte Constitucional, para que se surta el trámite eventual de revisión.

**CÚMPLASE.**

**Firmado Por:**

**DEICY JOHANNA VALERO ORTIZ  
JUEZ  
JUEZ - JUZGADO 012 PEQUEÑAS CAUSAS  
LABORALES  
DE LA CIUDAD DE BOGOTA, D.C.-SANTAFE DE BOGOTA 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:

**79beaf6560a067e0703e99f0ff2b4931b0fbd3d74f0f8290622b2b53699  
315b**

Documento generado en 10/05/2021 02:26:16 PM

---

<sup>7</sup> Art. 8° del Decreto 2591 de 1991.

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