

REPÚBLICA DE COLOMBIA



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

Bogotá, D.C., veinticinco (25) 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 LUZ JACKELINE GÓMEZ HEREDIA contra CONSORCIO EUROCONTROL PIDDO.

ANTECEDENTES

La señora LUZ JACKELINE GÓMEZ HEREDIA, identificada con C.C. No. 52.175.096, actuando en **nombre propio**, promovió acción de tutela en contra del CONSORCIO EUROCONTROL PIDDO, para la protección de sus derechos fundamentales a la **vida en conexidad con la salud, mínimo vital, seguridad social, igualdad, trabajo y estabilidad laboral reforzada**, por los siguientes **HECHOS RELEVANTES**¹:

1. Que ingresó a laborar para el consorcio accionado, el día 06 de mayo de 2019, mediante contrato de trabajo a término fijo.
2. Que el día 18 de mayo de 2020, sufrió accidente de trabajo durante la jornada laboral, el cual le afectó la rodilla, pues sufrió un desgarro completo, tratándose entonces de una lesión grave, con recuperación a largo plazo.
3. Que el día 06 de abril de 2021, la ARL SURA, le notificó la calificación de pérdida de capacidad laboral, en porcentaje de 3,70%, razón por la cual, presentó recurso de apelación contra la decisión el 16 de abril de la misma anualidad, quedando entonces a la espera de una nueva valoración, debido a que su estado de salud no mejora, pues perdió movilidad en su rodilla derecha.
4. Que el día 06 de mayo de 2021, la empresa accionada le entregó la carta de terminación del contrato de trabajo, pese a que no le han dado solución o respuesta definitiva frente al accidente de trabajo, por parte de la ARL SURA, y sin mediar autorización del Ministerio de Trabajo.
5. Que el consorcio decidió terminar el contrato de trabajo, a sabiendas de su estado de salud, el cual se encuentra afectado en la rodilla

¹ 01-Folios 1 a 4 pdf.

derecha, pues actualmente está en proceso de reconstrucción, situación que se evidencia en la historia clínica.

6. Que el despido la ubica en situación de debilidad manifiesta y afecta sus derechos fundamentales, pues fue retirada del sistema general de seguridad social, razón por la cual no podrá continuar con el tratamiento médico.
7. Que la empresa omitió la realización del examen de egreso, pues el día 07 de mayo de 2021, se presentó en la IPS MM SALUD OCUPACIONAL LTDA., y le fue informado que el consorcio no ha cancelado los servicios a la institución de salud.

Por lo anterior, la accionante **PRETENDE** la protección de sus derechos fundamentales a la vida en conexidad con la salud, mínimo vital, seguridad social, igualdad, trabajo y estabilidad laboral reforzada, y en consecuencia, se **ORDENE** al CONSORCIO EUROCONTROL PIDDO, que en el término que disponga el Despacho, la reintegre al empleo sin solución de continuidad, y con el pago del retroactivo de las prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento del despido y el pago de la indemnización de conformidad con el art. 26 de la ley 361 de 1997, además, se **CONMINE** a la empresa accionada, para que no cometa estas conductas, que van en detrimento de la integridad de los trabajadores, (01-fl. 14 pdf).

Recibida la acción de tutela, se **AVOCÓ** conocimiento en contra del CONSORCIO EUROCONTROL PIDDO, y se **ORDENÓ** correrle traslado para que ejerciera su derecho de defensa, (05-fls. 1 y 2 pdf).

Posteriormente, mediante auto calendado 18 de mayo de 2021, se **VINCULÓ** al trámite de esta acción constitucional, a la ARL SURA, (08-fls. 1 y 2 pdf).

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

El **CONSORCIO EUROCONTROL PIDDO**, a través de la señora LUZ MARINA BELTRÁN CHAVES, en calidad de representante legal suplente, dio respuesta a la acción de tutela, señalando que en efecto la trabajadora ingresó a laborar el 06 de mayo de 2019, mediante contrato de trabajo a término fijo por 4 meses, para ejecutar un proceso en específico, derivado de una licitación ganada por la empresa con la Secretaría de Educación del Distrito, cuya duración era limitada.

De otro lado, expresó que ciertamente la accionante sufrió accidente de trabajo el 18 de mayo de 2020, sin embargo, a la fecha la trabajadora ya cumplió con el tratamiento médico designado por los especialistas de la ARL SURA, pues inclusive ya fue dada de alta por la junta médica, y cuenta con calificación de pérdida de capacidad laboral.

Refirió la parte accionada, que la tutelante miente al señalar que presenta pérdida de movilidad en la rodilla, pues de los exámenes médicos de reintegro y restricciones, no se refiere a esta limitación, pues la trabajadora camina sin ayuda alguna.

Adujo que no se encontraba obligado a solicitar permiso ante el Ministerio de Trabajo, para terminar el contrato de trabajo celebrado con la accionante, pues la finalización surgió por una causal objetiva, la trabajadora no tiene ningún grado de discapacidad y no existe fuero de estabilidad que la ampare.

Adicionó, que no es cierto que la rodilla derecha de la accionante, se encuentre en proceso de reconstrucción, pues la trabajadora terminó su tratamiento con fisioterapia y ortopedia en marzo del 2021, y la cirugía se llevó a cabo hace más de 7 meses, razón por la cual, la ARL le realizó 48 terapias.

Manifestó la parte accionada, que la trabajadora en el informe de seguimiento para la reincorporación socio laboral de la ARL SURA, señaló que las tareas asignadas favorecen su proceso de recuperación y rehabilitación.

Por lo expuesto, solicitó emitir fallo absolviendo al consorcio, pues no se necesitaba autorización del Ministerio de Trabajo para despedir a la trabajadora, en razón a que no cuenta con fuero de estabilidad laboral reforzada, aunado a que la terminación del contrato, surgió de una causal objetiva.

Así mismo, solicitó negar las pretensiones de la acción constitucional, y oficiar a la ARL SURA, para que se pronuncie formalmente frente a los hechos narrados tanto en la solicitud de tutela, como en la contestación a la misma, (07-fls. 3 a 12 pdf).

La **ARL SURA**, a través de la doctora DIANA CAROLINA GUTIÉRREZ ARANGO, en calidad de representante legal judicial, manifestó, que la accionante sufrió accidente de trabajo el 18 de mayo de 2020, y presenta lesión parcial del ligamento cruzado anterior y del menisco medial, razón por la cual inició tratamiento con fisioterapia y terapia ocupacional, y el 24 de noviembre de 2020, se emitieron recomendaciones para el reintegro laboral.

Indicó la entidad vinculada, que se determinó una pérdida de capacidad laboral de 3,7%, y frente a las atenciones médicas, expresó que la accionante tiene cita programada con médico de seguimiento integral para el 27 de marzo de 2021, y con ortopedia, para el 21 de junio de la misma anualidad.

Por lo expuesto, solicitó negar el amparo constitucional solicitado, y en consecuencia, declarar la improcedencia de este asunto, por ser inexistente la vulneración de los derechos fundamentales, por parte de la ARL SURA, (10-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 el CONSORCIO EUROCONTROL PIDDO, vulneró los derechos fundamentales de la señora LUZ JACKELINE GÓMEZ HEREDIA, 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 CAPACIDAD DE LOS CONSORCIOS PARA COMPARECER COMO SUJETO PROCESAL

La Sala de Casación Laboral de la H. Corte Suprema de Justicia a través de su jurisprudencia, había indicado que los consorcios y uniones temporales, carecían de capacidad para ser parte, y por ende para comparecer al proceso, como quiera que, de su conformación no surgía una persona jurídica diferente a la de sus integrantes, siendo necesario entonces, integrar el litisconsorcio necesario, con los unidos temporalmente. (CSJ SL Rad. 24426 del 11/02/2009 y CSJ SL Rad. 35043 del 24/11/2009).

A pesar de lo anterior, la citada Corporación en sentencia SL676-2021 de fecha 10 de febrero de 2021, proferida dentro del radicado 57957, modificó el anterior precedente jurisprudencial, con el fin de establecer que, tanto las uniones temporales como los consorcios, sí tienen capacidad para ser

parte en el proceso, y comparecer por intermedio de su representante legal, sin que sea necesario constituir el litisconsorcio necesario con sus integrantes.

El cambio de criterio, se adoptó teniendo en cuenta que, considerar que un grupo de personas o una asociación, carezcan de personalidad jurídica, no es suficiente para indicar que no pueden configurar una relación jurídico procesal en un litigio, que le permita ser sujeto procesal.

La decisión también se sustentó en que, *“la titularidad y responsabilidad de las obligaciones laborales que reclamen los trabajadores de las uniones temporales o consorcios, o bien aquellas personas que pretendan discutir esa calidad en juicio, debe centrarse en aquellas y no en alguno de sus miembros.”*

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 integral².

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,

² Sentencia T-143 de 2019.

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.³

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.

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.⁴

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.

³ Sentencia T-041 de 2019.

⁴ Sentencia T-317 de 2017.

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 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 la señora LUZ JACKELINE GÓMEZ HEREDIA se vinculó al CONSORCIO EUROCONTROL PIDDO, mediante un contrato de trabajo a término fijo, a partir del 06 de mayo de 2019, con el fin de desempeñar el cargo de supervisora, en el proyecto denominado *“contrato de interventoría técnica, administrativa, jurídica y financiera a los contratos de prestación del servicio integral de aseo y cafetería para las sedes educativas del Distrito, para las áreas administrativas y la sede central de la Secretaría de Educación del Distrito, que se encuentren vigentes”*, (07-fls. 43 a 45 pdf).

Se encuentra acreditado también, que las partes suscribieron otro sí al contrato de trabajo, con el fin de modificar el cargo desempeñado por la accionante a partir del 08 de febrero de 2021, al de supernumeraria administrativa, en razón a que la labor que desarrollaba había desaparecido, y en virtud del reintegro post-incapacidad con rehabilitación favorable en curso, (07-fls. 25 y 26 pdf).

Finalmente, se tiene que la relación laboral finalizó el día 06 de mayo de 2021, toda vez que el día 05 de abril de la misma anualidad, el CONSORCIO EUROCONTROL PIDDO, informó a la trabajadora, que el contrato de trabajo no sería prorrogado, en atención a lo dispuesto en el lit. C art. 61 del C.S.T., (07-fl. 36 pdf).

Efectuadas las anteriores precisiones, y teniendo en cuenta la jurisprudencia de la H. Corte Constitucional, este Despacho entrará a verificar i) si está demostrada la disminución física de la señora LUZ JACKELINE GÓMEZ HEREDIA, ii) si el empleador conocía de la situación de debilidad manifiesta de la trabajadora, y iii) si existe un nexo causal entre la terminación del contrato de trabajo y el estado de salud de la accionante.

i) Disminución física del trabajador.

Coinciden las partes al indicar que, la señora GÓMEZ HEREDIA sufrió un accidente de trabajo el día 18 de mayo de 2020, en el cual se vio comprometida su rodilla derecha, (01-fl. 1 pdf y 07-fls. 3 y 4 pdf).

La parte actora con el fin de soportar sus afirmaciones, allegó copia de la historia clínica, de la cual este Despacho resalta, que en valoración por terapia física llevada a cabo el día 16 de marzo de 2021, se indicó que el diagnóstico de la accionante corresponde a *“esguinces y torceduras que comprometen el ligamento cruzado (anterior) (posterior) de la rodilla”*, y que la paciente termina el tratamiento, presentando dolor residual y limitación funcional, la cual puede reforzar con una plan casero, (01-fls. 21 y 22 pdf).

Se destaca también de la historia clínica, que el día 24 de marzo de 2021, se realizó evaluación funcional inicial a la accionante, en la cual se manifestó que, el ortopedista le dio de alta, y que la rodilla cuenta con flexión completa, tiene pendiente valoración funcional final (01-fl. 20 pdf).

Finalmente, fue aportada la calificación de pérdida de capacidad laboral emitida por ARL SURA, en la cual se concluyó que la señora LUZ JACKELINE GÓMEZ HEREDIA, cuenta con 3.7% de PCL, y que no requiere de terceras personas y tampoco de dispositivos de apoyo, para realizar sus actividades diarias y tomar decisiones, (fls. 84 a 91 pdf).

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

El CONSORCIO EUROCONTROL PIDDO, al momento de dar respuesta a la acción de tutela, señaló que efectivamente la señora LUZ JACKELINE GÓMEZ HEREDIA, el día 18 de mayo de 2020 sufrió un accidente de trabajo durante su jornada laboral, (07-fl. 3 pdf).

Refirió también, que siempre ha actuado de buena fe, y en cumplimiento de la legislación laboral vigente, prueba de ello, es que el día 08 de febrero de 2021, pese a que la ejecución del proyecto para el cual fue vinculada la accionante, culminó desde el mes de julio de 2020, se tomó la decisión de reubicarla en una de las empresas consorciadas, decisión que fue adoptada, hasta tanto terminara el proceso de rehabilitación en la ARL SURA, (07-fl. 7 pdf).

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

Expresó la señora LUZ JACKELINE GÓMEZ HEREDIA, que la empresa accionada decidió terminar el contrato de trabajo, a pesar de tener conocimiento de su estado de salud, el cual se encuentran afectado por su rodilla derecha.

Añadió la tutelante, que se encuentra en proceso de reconstrucción de la rodilla derecha, así como de la programación de una nueva cita por parte del médico laboral de la ARL SURA, para continuar con las terapias y la valoración para la cirugía, y de esa manera, obtener una resolución final por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez, (01- fl. 3 pdf).

A su turno, el CONSORCIO EUROCONTROL PIDDO, señaló que el contrato de trabajo de la tutelante, era a término fijo, el cual vencía el 06 de mayo de 2021, por tal razón, la causal de despido correspondiente a la expiración del plazo pactado, es objetiva, conforme lo establece el literal C art. 61 del C.S.T.

Indicó también la empresa accionada, que el despido no obedece a la pérdida de capacidad laboral de la accionante, pues la misma ni siquiera constituye un fuero de estabilidad laboral reforzada, a favor de la trabajadora, (07-fl. 8 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.”*⁵

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

⁵ Sentencia T-225 de 2012.

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 la accionante se encuentra en un estado de debilidad manifiesta, por razones asociadas a su salud, pues es evidente que el accidente de trabajo que sufrió el 18 de mayo de 2020, le causó una disminución física, habida cuenta que fue diagnosticada con contusión de la rodilla derecha, y esguinces y torceduras que comprometen el ligamento cruzado (anterior) (posterior) de la rodilla, (01-fls. 20 y 21 pdf).

Además, debe resaltarse que a pesar de que el médico laboral de la ARL SURA, informó el día 16 de marzo de 2021, al consorcio accionado que, la trabajadora había sido dada de alta por ortopedia y fisioterapia, al haber obtenido su mejoría máxima (07-fl. 24 pdf), ello no significa que el estado de salud de la trabajadora sea óptimo, y que ya no estén vigentes las recomendaciones laborales concedidas a la tutelante, y que se encuentran relacionadas en el acta de seguimiento para la reincorporación socio laboral, efectuado por la ARL SURA, (07-fls. 15 a 23 pdf). Adicionalmente, a folios 21 y 22 – 1 pdf, se indica, que la accionante tiene dificultad para correr, caminar y realizar actividades propias del hogar y que termina el tratamiento con algunas limitaciones funcionales que puede reforzar en casa.

Aunado a lo anterior, se observa que la accionante el día 12 de abril de 2021, fue valorada por el servicio de ortopedia de la Clínica de Marly, y en la historia clínica se dejó constancia, de que la paciente presenta “*dolor a la palpación de la línea articular interna*”, “*dolor a la palpación del tendón patelar que mejora con la extensión activa*”, y “*severa atrofia del cuádriceps (sic) secundario a la limitación en la rehabilitación por dolor*”, (01-fls. 68 y 69 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 de la accionante.

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 a la 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.

Lo anterior resulta suficiente para otorgar las medidas de protección de la estabilidad laboral reforzada a favor de la señora LUZ JACKELINE GÓMEZ HEREDIA, 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 de la parte actora; pues si bien notificó a la trabajadora, que el contrato no sería prorrogado, el CONSORCIO EUROCONTROL PIDDO, pese a tener pleno conocimiento de la disminución física de la 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 de la señora LUZ JACKELINE GÓMEZ HEREDIA, 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, de la señora LUZ JACKELINE GÓMEZ HEREDIA, con el fin de evitar la configuración de un perjuicio irremediable, y se **ordenará** al CONSORCIO EUROCONTROL PIDDO, que en el término improrrogable de **cuarenta y ocho (48) horas**, contado a partir de la notificación de este providencia, **i)** reintegre a la accionante 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, la trabajadora necesita ser reubicada, así lo deberá hacer, **ii)** reconozca y pague los salarios y prestaciones sociales dejadas de cancelar a la trabajadora, 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, con el fin de garantizarle la prestación del servicio de salud y el tratamiento médico que requiere actualmente.

Se advierte a la 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 meses⁶ 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.

Finalmente, se **desvinculará** de esta acción constitucional a la ARL SURA, pues de los hechos de la tutela no se observa que hayan incurrido en acción u omisión, que hubiese vulnerado los derechos fundamentales invocados por la accionante.

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, de la señora LUZ JACKELINE GÓMEZ HEREDIA, vulnerados por el CONSORCIO EUROCONTROL PIDDO.

SEGUNDO: ORDENAR al CONSORCIO EUROCONTROL PIDDO, a través de su representante legal o quien haga sus veces, que en el término

⁶ Art. 8° del Decreto 2591 de 1991.

improrrogable de cuarenta y ocho (48) horas, contado a partir de la notificación de este providencia, **i)** reintegre a la señora LUZ JACKELINE GÓMEZ HEREDIA 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 la trabajadora necesita ser reubicada, así lo deberá hacer, **ii)** reconozca y pague los salarios y prestaciones sociales dejadas de cancelar a la 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, con el fin de garantizarle la prestación del servicio de salud y el tratamiento médico que requiere actualmente.

TERCERO: ADVERTIR a la señora LUZ JACKELINE GÓMEZ HEREDIA, 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 meses⁷ siguientes a la fecha en que se surta la notificación de esta providencia, so pena de que expiren los efectos de esta decisión.

CUARTO: DESVINCULAR a la ARL SURA de la presente acción de tutela, por las razones expuestas en la parte motiva de esta sentencia.

QUINTO: 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.

SEXTO: 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

⁷ Art. 8° del Decreto 2591 de 1991.

Código de verificación:

**149c6a9f68052e1bc14064eff219a46e46ce9142dff2ada55c5f7d4fe77bf
9f0**

Documento generado en 25/05/2021 08:29:08 AM

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