

REPÚBLICA DE COLOMBIA



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

Bogotá, D.C., quince (15) de enero de dos mil veintiuno (2021).

S E N T E N C I A

Se procede a resolver la acción de tutela promovida por JULIO CÉSAR RODRÍGUEZ NINCO contra VJ INGENIERÍA S.A.S.

ANTECEDENTES

El señor JULIO CÉSAR RODRÍGUEZ NINCO, identificado con C.C. No. 4.879.602 de Bogotá, actuando en **nombre propio**, promovió acción de tutela en contra de la sociedad VJ INGENIERÍA S.A.S., para obtener la protección de sus derechos fundamentales a la **vida en conexidad con la salud, mínimo vital, seguridad social, salud, igualdad, trabajo y estabilidad laboral reforzada**, por los siguientes **HECHOS RELEVANTES**¹:

1. Que desde el año 2016, mediante contrato de trabajo verbal prestó sus servicios como soldador, a favor de la sociedad accionada.
2. Que el día 18 de diciembre de 2018 sufrió accidente de trabajo, pues le cayó encima una máquina que pesa aproximadamente 4 toneladas.
3. Que llegó sin conocimiento al Hospital San Rafael del municipio de Facatativá, siendo necesario su reanimación; posteriormente, fue trasladado al Hospital San Ignacio de esta ciudad, donde le practicaron cirugía en la pierna izquierda.
4. Que en la Clínica Unidad Quirúrgica Los Alpes – Medipor, le fue realizada cirugía de clavícula y hombro derecho, siendo dado de alta con tratamiento, terapias en casa y seguimiento con la ARL POSITIVA.
5. Que fue calificado por la ARL POSITIVA con el 26.53% de pérdida de capacidad laboral, otorgándole un término de 10 días, para impugnar la calificación, plazo que venció debido a la emergencia sanitaria, y a las falencias que tiene en el uso de la tecnología.
6. Que la ARL POSITIVA remitió al empleador la calificación de la pérdida de la capacidad laboral, informándole además, que debía ser reubicado, que contaba con restricciones médicas, y que no podía ejercer las labores que desempeñaba antes de sufrir el accidente de trabajo.

¹ 01-Folios 1 y 2 pdf.

7. Que la empresa accionada no tuvo en cuenta las recomendaciones laborales de la ARL, pues no lo reubicó y por el contrario, le dio por terminado el contrato de trabajo.
8. Que en el mes de agosto, le enviaron por correo la carta de terminación del contrato de trabajo con justa causa, lo cual conllevó a que de manera arbitraria la accionada lo desafiliara del sistema de seguridad social, y dejara de cancelarle el salario, situación que lo ha afectado, al no poder ejercer su labor, pues debido a su incapacidad, no ha conseguido otro empleo.
9. Que actualmente se encuentra desempleado, y debido a que no cuenta con apoyo familiar, se ha visto obligado a “rebuscar” en la calle para cancelar la habitación en la cual vive.

Por lo anterior, el accionante **PRETENDE** la protección de sus derechos fundamentales a la vida en conexidad con la salud, mínimo vital, seguridad social, salud, igualdad, trabajo y estabilidad laboral reforzada, y en consecuencia, se **ordene** a la sociedad VJ INGENIERÍA S.A.S., reintegrarlo al empleo sin solución de continuidad, atendiendo las restricciones médicas laborales que le fueron otorgadas, y cancelando de forma retroactiva las prestaciones sociales dejadas de percibir, desde el momento en que fue despedido de forma injustificada, así como los aportes al sistema general de salud, con el fin de garantizar la atención médica que requiere, (01-fl. 40 pdf).

Recibida la acción de tutela, se **AVOCÓ** conocimiento en contra de la sociedad VJ INGENIERÍA S.A.S., se **ORDENÓ** correrle traslado para que ejerciera su derecho de defensa, y se **REQUIRIÓ** a la parte accionante, (04-fls. 1 y 2 pdf).

CONTESTACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA

La sociedad **VJ INGENIERÍA S.A.S.**, a través del señor ÁNGEL VELANDIA, en calidad de representante legal, dio respuesta a la acción de tutela, manifestando que el señor JULIO CÉSAR RODRÍGUEZ JUNCO ocultó al Juzgado, que desde el mes de febrero de 2020 debía reintegrarse a su puesto de trabajo.

Indicó la accionada, que las recomendaciones médicas de la ARL fueron atendidas, y que el pago de salarios y aportes al sistema de seguridad social se realizó hasta la terminación del contrato de trabajo.

De otro lado, expresó que entre las partes existió un contrato de trabajo por obra o labor, pero en ningún momento fue verbal; relación laboral que culminó conforme a lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, efectuándose los pagos a los cuales tenía derecho el trabajador.

Refirió la empresa, que al tutelante se le cancelaron salarios desde febrero hasta agosto de 2020, sin que hubiera laborado, existiendo entonces un enriquecimiento sin causa, pues la incapacidad médica que le fue otorgada, feneció el 30 de enero de la misma anualidad.

Añadió que el tipo de contrato celebrado con el actor, permitía la terminación del mismo al momento de la finalización de la obra o la labor, a pesar de ello, la vinculación se mantuvo por un lapso mayor al ordenado por la ARL, razón por la cual es inexistente la vulneración a los derechos fundamentales del trabajador.

Por lo expuesto, solicitó el rechazo por improcedente de la presente acción constitucional, por carecer de fundamento y porque el tutelante cuenta con medios ordinarios para reclamar la presunta vulneración, (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 VJ INGENIERÍA S.A.S., vulneró los derechos fundamentales del señor JULIO CÉSAR RODRÍGUEZ NINCO, 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

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, 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

² Sentencia T-143 de 2019.

³ Sentencia T-041 de 2019.

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.

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.

⁴ Sentencia T-317 de 2017.

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 tiene que el señor JULIO CÉSAR RODRÍGUEZ NINCO acude a este mecanismo de defensa, solicitando el amparo de sus derechos fundamentales, pues la sociedad VJ INGENIERÍA S.A.S., dio por terminado su contrato de trabajo, pasando por alto su estado de salud, y las recomendaciones medicas otorgadas por la ARL POSITIVA.

El actor refirió que entre las partes fue celebrado un contrato de trabajo verbal desde el año 2016 (01-fl. 1 pdf), no obstante, la empresa accionada al momento de dar respuesta a la acción de tutela, refirió que el señor RODRÍGUEZ NINCO oculta de forma engañosa información al Juzgado, pues la relación laboral que existió no tuvo origen en un contrato verbal, sino en un contrato de trabajo por obra o labor, el cual se encuentra anexo al plenario y fue celebrado el día 1° de noviembre de 2018, (06-fl. 3 pdf).

Adicional a lo anterior, encuentra el Despacho otra incongruencia en cuanto al contrato de trabajo celebrado entre las partes, pues en la carta de terminación de la relación laboral, la empresa accionada refirió que se daba por finalizado el contrato de trabajo por obra o labor de fecha 15 de agosto de 2018, (01-fl. 42 pdf).

A pesar de las diversas incoherencias que existen, respecto al tipo de contratación y a la fecha en que inició la relación laboral, este Despacho encuentra demostrado que, entre las partes fue celebrado un contrato de trabajo por obra o labor, el cual tenía como objeto, la *"FABRICACIÓN, SUMINISTRO Y MONTAJE TUBERÍA QUÍMICOS PROYECTO PETAR CONTRATO NO PT-CON-176"*, (07-fls. 10 a 12 pdf).

Así mismo, se encuentra acreditado que, la relación laboral que existió entre JULIO CÉSAR RODRÍGUEZ NINCO y VJ INGENIERÍA S.A.S., terminó el día 30 de agosto de 2020, debido a la finalización de la obra o labor contratada, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 45 del C.S.T., (01-fl. 42 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 del señor JULIO CÉSAR RODRÍGUEZ NINCO, 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 dentro de los hechos que soportan la presente acción constitucional, refirió que el día 18 de diciembre de 2018 sufrió un accidente de trabajo, y por el cual fue intervenido quirúrgicamente en su pierna izquierda, clavícula y hombro derecho, (01-fls. 1 y 2 pdf).

Por lo anterior, fue diagnosticado con *“fractura de otros huesos del carpo, fracturas múltiples de la columna lumbar y de la pelvis, luxación de la articulación acromioclavicular, lesión del nervio ciático poplíteo externo, fractura del cuello de fémur, y fractura de la epífisis superior de la tibia”*, (09-fls. 8 y 10 pdf).

Se resalta de la historia clínica, que en valoración médica por parte de la especialidad de fisioterapia, la cual fue llevada a cabo el día 10 de marzo de 2020, la profesional de la salud Noreya Parra Virviescas, señaló que el paciente no requiere tratamiento de rehabilitación adicional, procediendo a darle de alta, (09-fl. 8 pdf).

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

En los hechos de la acción de tutela, el señor JULIO CÉSAR RODRÍGUEZ NINCO manifestó que la empresa accionada tenía conocimiento de su estado de salud, pues la ARL POSITIVA le remitió la calificación de pérdida de la capacidad laboral, en la cual se solicitó su reubicación y se indicaron las restricciones labores que tenía, en razón a que se encontraba imposibilitado para desempeñar su labor, (01-fl. 2 pdf).

A su turno, la sociedad VJ INGENIERÍA S.A.S. señaló que las recomendaciones otorgadas por la ARL POSITIVA fueron atendidas, hasta el momento en que se dio por terminado el contrato de trabajo.

Añadió la empresa accionada, que a pesar de que la labor para la cual fue contratado finalizó desde el 20 de enero de 2019, se le garantizó el empleo inclusive con posterioridad a la fecha en que gozó de incapacidad médica, pues la misma culminó el 30 de enero de 2020, (06-fls. 2 a 7 pdf).

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

Aduce el accionante, que la sociedad VJ INGENIERÍA S.A.S. decidió terminar el contrato de trabajo, e incumplió con la reubicación y con las recomendaciones laborales propuestas por la ARL POSITIVA, (01-fl. 2 pdf).

No obstante, la sociedad VJ INGENIERÍA S.A.S. señaló que el finiquito de la relación laboral se dio por la culminación de la obra y la labor para la cual fue contratado el señor JULIO CÉSAR RODRÍGUEZ NINCO.

También indicó la accionada, que al momento de la terminación del contrato de trabajo, el accionante se encontraba habilitado para prestar sus servicios, pues ya habían transcurrido más de 6 meses desde la última incapacidad médica que le fue otorgada, (09-fl. 4 pdf).

Teniendo en cuenta lo anterior, es evidente para este Juzgado que la presente acción de tutela no está a llamada a prosperar, por cuanto no se configuran los presupuestos de procedibilidad que permiten al Juez de Tutela adoptar medidas en favor del accionante, ello en aras de evitarle un perjuicio irremediable y así proteger los derechos fundamentales presuntamente vulnerados.

A la anterior conclusión se arriba, por cuanto las razones expuestas en la acción de tutela no son suficientes para considerar al señor JULIO CÉSAR RODRÍGUEZ NINCO, un sujeto de especial protección constitucional en razón a su estado de salud, pues los documentos allegados al expediente, no permiten establecer que para el momento de la finalización del contrato de trabajo, se encontraba imposibilitado para adelantar sus actividades.

Además, de las pruebas aportadas al expediente, se extrae que la última incapacidad otorgada al trabajador data del 18 de noviembre de 2019 por el término de 30 días (09-fl. 9 pdf), lo cual resulta insuficiente para considerar que el trabajador, se encuentra en estado de debilidad manifiesta por razones físicas.

Así que, mal haría este Juzgado en considerar que la terminación del contrato de trabajo se dio por el estado de salud del accionante, pues aunque afirmó que la relación laboral culminó de forma arbitraria, pues el empleador nunca atendió las recomendaciones otorgadas por la ARL, y tampoco lo reubicó laboralmente, ninguna de las pruebas allegadas al plenario, permite establecer que el señor JULIO CÉSAR RODRÍGUEZ NINCO, contará con restricciones médicas para desempeñar sus funciones, o que hubiera sido calificada su pérdida de capacidad laboral.

Además, de la historia clínica allegada por el accionante, tampoco se extrae el otorgamiento de recomendaciones médicas, o restricciones de carácter laboral debido a las patologías que presenta, pues en la valoración médica que recibió el ex trabajador por parte de la especialidad de fisiatría el día 10 de marzo de 2020, se concluyó que, no requería tratamiento de rehabilitación adicional, razón por la cual se le dio de alta, (09-fl. 8 pdf).

De manera que, el señor JULIO CÉSAR RODRÍGUEZ NINCO deberá acudir ante el Juez Natural *-jurisdicción ordinaria laboral-*, con el fin de dirimir la controversia suscitada con la sociedad VJ INGENIERÍA S.A.S., ya que la acción de tutela tan solo es procedente ante la inexistencia de otro medio de defensa judicial, o cuando resulta necesario adoptar una medida transitoria con el fin de evitar la configuración de un perjuicio irremediable, circunstancias que no se presentan en este asunto.

Sea del caso señalar que, la informalidad que caracteriza a este mecanismo constitucional, no es óbice para que las partes no cumplan las cargas procesales básicas que acrediten la procedencia de las pretensiones que

formulan, pues estas precisamente son las que habilitan al Juez para proteger los derechos fundamentales.

Por lo anterior, se **NEGARÁ** la acción de tutela por improcedente.

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: NEGAR POR IMPROCEDENTE la acción de tutela formulada por el señor JULIO CÉSAR RODRÍGUEZ NINCO en contra de la sociedad VJ INGENIERÍA S.A.S., por lo expuesto en la parte considerativa de este fallo.

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

TERCERO: En caso de que la presente sentencia no sea impugnada, por secretaría **REMÍTASE** el expediente a la H. Corte Constitucional para que 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:

**2aa1f733e236f8a28c8df512fa17a9d215aa6381e374e26ea1fbde38563
9dfdb**

Documento generado en 15/01/2021 02:31:28 PM

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