



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Juzgado 5° Civil Municipal de Bogotá
Carrera 10 No. 14-33 piso 5 Teléfono/Fax: 2815639
cmpl05bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Bogotá D. C., nueve (9) de marzo dos mil veintitrés (2023).

SENTENCIA.

REF. ACCIÓN DE TUTELA

No. 11001 4003 005-2023-00180-00

ACCIONANTE: JEAN CARLOS AGUDELO SIERRA.

ACCIONADA: SALUD VIT COLOMBIA S.A.S.

Procede el despacho a resolver la acción de tutela de la referencia, una vez rituado en legal forma el trámite adecuado.

I. ANTECEDENTES:

1. HECHOS:

Indicó el actor, que el 1 de febrero de 2022 ingresó a laborar con la empresa accionada a través de un contrato de servicios de mantenimiento.

Adujó que el contrato en comento, se dio por terminado unilateralmente y arbitrariamente por su empleador por medio de una carta de despido el 21 de febrero de 2023.

Agregó que (...) *“Una funcionaria del departamento de Contabilidad de la empresa SALUD VIT COLOMBIA S.A.S, abusiva y maliciosamente y de muy mala fe reporto el accidente a la Clínica Los Nogales, como si este hubiese ocurrido en mi casa cuando probado esta que el accidente ocurrió en las instalaciones de la empresa”* (...).

Que el accidente señalado en el párrafo anterior, ocurrió el día 2 de noviembre del año pasado, al interior de la empresa y dijo: *“al sufrir una caída lesionándome el codo derecho y fracturándome la muñeca de la mano derecha que, inicialmente me generó una incapacidad de treinta (30) días; y el primero de diciembre de 2022, me practicaron la cirugía, en la clínica Los Nogales el Dr. Omar Morato Silva registro médico 80102240, Especialista en Ortopedia y Traumatología”*

Manifestó el actor que, con ocasión al anterior suceso le han venido practicando sus respectivas terapias y se le han generados incapacidades.

De igual manera aludió que: *“Es indudable que este comportamiento arbitrario e injusto de la accionada SALUD VIT COLOMBIA S.A.S al despedirme en las condiciones ya anotadas, atenta contra mi derecho fundamental a la vida, a una vida digna, a un mínimo de tranquilidad y bienestar y en especial a mi mínimo vital, habida consideración que yo soy una persona de pocos recursos económicos, no poseo bienes, pago arriendo, servicios públicos, y la subsistencia de mi familia y la mía”*

Finalmente señaló, que considera ilegal e injusto el despido por parte de su empleador ya que atenta contra sus derechos fundamentales, pues no se tuvo en cuenta su estado de salud.

2. LA PETICIÓN

Que se tutele el derecho fundamental al trabajo en conexidad con la salud, mínimo vital, seguridad social, igualdad y estabilidad laboral reforzada y se le ordene a la empresa accionada *“para que en el término que su digno despacho disponga me reintegren a mi empleo, sin solución de continuidad, por el arbitrario e injusto despido y se me reubique en un cargo en el que pueda desarrollar mis funciones acordes con mis condiciones de salud. Tercero: Conminar a las accionadas para que no sigan dilatando el trámite de mis peticiones, y advertirles de las acciones que dan lugar por su incumplimiento de conformidad con lo establecido en el artículo 52 Decreto 2591 de 1991”*

II. SINTESIS PROCESAL:

Mediante proveído calendado el veintisiete (27) de febrero del año 2023 (consecutivo 05 del expediente digital), se admitió la acción y se ordenó notificar a la parte accionada, otorgándole un plazo de un (1) día para que brindara una respuesta al amparo.

Salud VIT Colombia S.A.S. fue notificada de la presente acción constitucional mediante correo electrónico, el día veintisiete (27) de febrero del año en curso. (consecutivos 06 a 08 del expediente virtual)

SALUD VIT COLOMBIA S.A.S.

Allegó escrito informando, que, en vigencia del contrato laboral, el trabajador cumplió funciones en la empresa, en el área de mantenimiento, y que el accidente de trabajo es cierto, sin embargo,

indica que: *“ese accidente tuvo lugar por cuanto el accionante no siguió la instrucción impartida directamente por la suscrita, las cuales eran de barrer y recoger la basura el señor decide hacer caso omiso y realizar tareas contrarias a lo indicado usando la escalerilla de la cual cayó, o por lo menos de usarla con una precaución que en su momento se le indicó, lo que dio lugar a que, efectivamente cayera de la misma con la consecuencia de su lesión de codo y muñeca del costado derecho”*.

También dijo, que el accidente fue reportado por la empresa accionada a la EPS Compensar y a la ARL Positiva.

Adujo que a la compañía accionada solamente le consta las incapacidades informadas por el actor y que la última incapacidad reportada: *“tenía vencimiento el pasado 26 de enero de 2023, de manera que el accionante debió hacer presencia en la empresa el día 27 de enero, en el horario habitual de ingreso a fin de cumplir con su jornada ordinaria. Esto no tuvo lugar, pero el accionante tampoco procedió a llamar a la empresa a excusar su ausencia o a explicar las razones de ello. Ello de por sí constituye una causal para dar por terminado su contrato, debido a su ausencia sin causa que lo justifique”*. No obstante, indicó que la nueva incapacidad se allegó el día 28 por 15 días.

Que la terminación del contrato laboral se dio conforme a la normatividad laboral pues el empleador conserva la potestad de dar por terminado de manera unilateral el vínculo laboral conforme lo previsto en los artículos 58 numeral 4° y 62 del C.S.T., reiterando que: *“este no se presentó a su lugar de trabajo una vez culminó su última incapacidad reportada a nuestra empresa, esto es, el día miércoles 27 de febrero de 2023, fecha en que debía hacerlo, de conformidad con el reporte de incapacidad que el mismo allegó a nosotros”*.

Por lo anterior, se opone a la prosperidad de la acción y solicita la improcedencia de la misma por no ser un sujeto de especial protección constitucional y la acción de tutela no es el mecanismo para resolver controversias de índole laboral.

III. CONSIDERACIONES

3.1.- LA ACCIÓN DE TUTELA

El artículo 86 de la Constitución Política de 1991 estableció que toda persona tiene acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública,

o contra particular frente al cual se encuentre en condiciones de subordinación.

Esta acción sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Por consiguiente, esta protección debe ser demostrada o probada, por quien reclama su protección.

3.2.- La Ley 1751 del 16 de febrero de 2015 (Ley Estatutaria de Salud) en su art. 2° establece el derecho a la salud como fundamental y el art.10° señala que las personas tienen derecho a acceder a los servicios de salud que le garanticen una atención integral, oportuna y de alta calidad.

Sobre la naturaleza del derecho a la salud, la Corte Constitucional en sentencia T-320 de 2011 señaló:

“En este sentido, la Corte ha precisado que la “faceta prestacional” del derecho fundamental a la salud implica para el Estado la obligación de tomar las medidas necesarias para proporcionar a todas las personas la efectividad del mismo. De esta manera, el incumplimiento del conjunto de acciones con las cuales se facilita el acceso y el disfrute del derecho, facultan a su titular para reclamar esta garantía mediante la acción de tutela.

No obstante, lo anterior y sin dejar de reconocer el carácter fundamental del derecho a la salud, esta Corporación ha indicado que en virtud de los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad consagrados en el artículo 49 de la Constitución, no todos sus aspectos son susceptibles de ser amparados mediante la acción de tutela, ya que su protección mediante esta vía procede en principio cuando: (i) “esté amenazada la dignidad humana del peticionario; (ii) el actor sea un sujeto de especial protección constitucional y/o (iii) el solicitante quede en estado de indefensión ante su falta de capacidad económica para hacer valer su derecho”.

En conclusión, la acción de tutela, como mecanismo constitucional de protección de los derechos fundamentales, ampara el derecho a la salud en su dimensión de acceso a los servicios médicos que se requieren con necesidad, es decir, protege la garantía básica con la que cuentan todas las personas de acceder a los “servicios indispensables para conservar su salud, cuando se encuentre comprometida gravemente su vida, su integridad personal o su dignidad”.

...De manera que, para acceder a un servicio de salud incluido en el POS, procederá la acción de tutela siempre y cuando se cumpla con

las siguientes condiciones: (i) “que el servicio, tratamiento o medicamento haya sido ordenado por un médico tratante, (ii) que sea necesario para conservar la salud, la vida, la dignidad, la integridad o algún derecho fundamental y (iii) haya sido solicitado previamente a la entidad encargada de prestarle el servicio de salud”

Aunado a lo anterior, precisa este despacho que no es posible controvertir las decisiones del galeno en ordenar determinados procedimientos, pues el profesional idóneo para indicar en materia de salud las necesidades de cada paciente.

Precisamente lo ha indicado la jurisprudencia de la Corte Constitucional, en el siguiente sentido:

“Concretamente, se deduce que el médico tratante, es el galeno idóneo para proveer las recomendaciones de carácter médico que requiere el paciente. Esas recomendaciones no pueden ser objetadas por la EPS, cuando aquella tuvo noticias de dicha opinión médica, pero no la controvertió con base en criterios científicos; o bien sea porque el Comité científico de la entidad valoró inadecuadamente la historia clínica del paciente y no sometieron el padecimiento de éste al estudio de un especialista” (Sentencia T-539 de 2013).

3.3.- Debe tenerse en cuenta que el artículo 53 de la Constitución Política, señala que los trabajadores gozarán de estabilidad en el empleo, y a su vez el canon 54 *ibidem*, establece que el Estado deberá propiciar la ubicación laboral a los minusválidos, acorde con sus condiciones de salud. Lo anterior, se traduce en la protección por parte del Estado y a través de la ley para que el trabajador, en casos muy particulares, que puedan afectar gravemente algunas de sus garantías constitucionales, permanezcan en su empleo y obtengan los beneficios derivados del mismo, como el pago de sus salarios y prestaciones sociales, incluso contra la voluntad del empleador, sino existe una causa relevante que justifique el despido.

También, es conveniente señalar que cuando se pretenden amparar los derechos al trabajo, estabilidad laboral reforzada y debilidad manifiesta, es el accionante quien se encuentra legitimado para solicitar por medio de tutela su protección.

En pronunciamiento reciente de la Corte Constitucional ha reiterado que la protección a la estabilidad laboral reforzada no solo opera para las personas que sufran una discapacidad, física, psíquica o sensorial que relata la Ley 361 de 1997, sino que esta protección cobija a toda persona que a pesar de no ser calificada como discapacitada o invalida hubiese sido despedida de su lugar de trabajo

encontrándose en un estado de debilidad manifiesta a causa de un deterioro o mengua en su estado de salud en desarrollo de sus funciones, con base al derecho a la igualdad preceptuado en la Constitución, para lo cual es necesario traer a colación la sentencia T – 116 de 2013 M.P. Alexei Julio Estrada que indicó:

(...) De esta manera, la Corte concluyó que el segmento poblacional al que se extiende la protección constitucional de estabilidad laboral reforzada no cubre exclusivamente a quienes son considerados discapacitados o a quienes han sido calificados como tales, sino a todos aquellos trabajadores que por sus condiciones físicas se encuentren en situación de debilidad manifiesta, como pasa a mostrarse mediante el siguiente extracto:

“Estos sujetos de protección especial a los que se refiere el artículo 13 de la Constitución, que por su condición física estén en situación de debilidad manifiesta, no son sólo los discapacitados calificados como tales conforme a las normas legales. [dram](#) Tal categoría se extiende a todas aquellas personas que, por condiciones físicas de diversa índole, o por la concurrencia de condiciones físicas, mentales y/o económicas, se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Así mismo, el alcance y los mecanismos legales de protección pueden ser diferentes a los que se brindan a través de la aplicación inmediata de la Constitución.” (...)

3.4.- CASO CONCRETO

En el caso bajo estudio, el accionante reclama la protección de sus derechos fundamentales al trabajo en conexidad con la salud, mínimo vital, seguridad social, igualdad y estabilidad laboral reforzada, los cuales considera vulnerados por la empresa accionada, como consecuencia del despido, sin tener en cuenta su estado actual de salud.

La sociedad convocada Salud VIT Colombia S.A.S. en su contestación que hizo de la acción constitucional, alegó que al señor Agudelo Sierra con ocasión al hecho presentado el 27 de enero de 2023: *“el accionante debió hacer presencia en la empresa el día 27 de enero, en el horario habitual de ingreso a fin de cumplir con su jornada ordinaria. Esto no tuvo lugar, pero el accionante tampoco procedió a llamar a la empresa a excusar su ausencia o a explicar las razones de ello. Ello de por sí constituye una causal para dar por terminado su contrato, debido a su ausencia sin causa que lo justifique. A pesar de lo anterior, la empresa esperó por más de tres días que explicara sus razones, las que le llevaron a no asistir a reincorporarse a su trabajo, pero el accionante no respondió ni explicó aun cuando fuera en forma*

informal, el porqué de su ausencia, y por ello el día 21 de febrero procedimos a desvincularlo de nuestra empresa. No tenemos forma de saber la continuidad de la incapacidad de nuestros empleados sino solamente a través de la notificación que el mismo incapacitado nos hace, y si, como sucedió en este caso, el empleado no nos informa que ha habido renovación de la incapacidad, pero tampoco se presenta en la empresa para reanudar tareas, luego nos resulta imposible conocer de su real estados de salud.” Siendo esta la causa del despido del trabajador.

Conforme la historia clínica del promotor se tiene que el señor Jean Carlos Agudelo Sierra inicio su proceso medico el 28/11/2022 con ocasión al accidente trabajo y fue diagnosticado con: “trauma en miembro superior derecho” “Dx Principal 5523- Fractura de la Diafisis del Radio” “DX Principal: Z988 Otros Estados Postquirúrgicos Especificados” y que dichas patologías generaron las siguientes incapacidades, la primera por treinta (30) días con fecha de inicio 28/11/2022 y fecha de terminación 27/12/2022, la segunda 28/12/2022 – 26/01/2023, la tercera con fecha de inicio 28/01/2023 al 16 /02/2023, la cuarta 17/02/2023 al 08/03/2023 y con procedimientos asignados por la ARL “*citas asignadas*”. (consecutivo 002 del dossier digital)

Además, se encuentra acreditado que dichos servicios de salud le fueron ordenados al accionante por la patología aludida con ocasión al accidente de trabajo, en ese orden el despacho considera que la manifestación mencionada por Salud VIT Colombia S.A.S., para la desvinculación y dar por terminado el vínculo laboral con el actor, no es una causa legal, por cuanto, tratándose de una persona que se encontraba incurso en tratamiento médico, pues así lo ordenó su médico tratante, debía la empresa accionada contar previamente con autorización para proceder con la terminación de la relación laboral.

Téngase en cuenta, que si lo que pretendía la accionada era dar por finalizado el vínculo contractual, debió, en razón del estado de indefensión de aquel como consecuencia de sus condiciones de salud, pedir autorización ante la autoridad respectiva, esto es, el Inspector de Trabajo- Ministerio del Trabajo el permiso respectivo, en aras de que éste autorizara la finalización del vínculo. Allegando los soportes documentales que justificaran su decisión, de forma tal que se tenga la certeza de que ella no obedeció a la discapacidad del trabajador o a su estado de salud, en el caso. Por demás, recuérdese que el hecho de que el despido se produjera en fecha en la cual se encontraba su empleado en espera de valoraciones médicas-laborales, constituye serio indicio de que la desvinculación laboral sí obedeció al estado de afectación de su salud.

En efecto, el incumplimiento de dicha carga, la terminación del contrato resulta ineficaz, y, por tanto, deberá entenderse que nunca se produjo, que la relación laboral continuó vigente, así como las prestaciones económicas y de seguridad social. En consecuencia, a fin de garantizar los derechos fundamentales del promotor, habrá de hacerse efectivo el principio de estabilidad laboral reforzada.

Sin embargo, comoquiera que nos hallamos ante derechos laborales discutidos e inciertos, pues la empresa empleadora alega que el despido se ajusta a derecho, habrá de concederse por este despacho el amparo reclamado por el señor Agudelo Sierra, de manera transitoria, pues el conflicto de intereses debe dirimirse de manera definitiva por la jurisdicción ordinaria (Juez Laboral), quien determinara la controversia, ya que la presente sentencia no involucra una convalidación, expresa o tácita, de las declaraciones o de otro material probatorio que se haya agregado al expediente.

En suma, se ordenará a la empresa convocada reintegrar laboralmente al señor Jean Carlos Agudelo Sierra al cargo que venía desempeñando en iguales condiciones a las que regían su relación laboral o, en su defecto, a asignarle un cargo igual o mejor al que tenía previo a su despido, teniendo en cuenta las recomendaciones médicas vigentes, si las hubiere. Asimismo, deberá pagarle los salarios que dejó de devengar durante su desvinculación y continuar con los aportes y afiliación al Sistema General de Seguridad Social (EPS, ARL y Fondo de Pensiones).

Por último, el accionante deberá iniciar la correspondiente acción ante el juez laboral, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia, so pena de que la protección concedida cese en todos sus efectos.

DECISION:

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTA D.C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: TUTELAR los derechos fundamentales invocados por **JEAN CARLOS AGUDELO SIERRA**, por las razones expuestas en la parte motiva del presente fallo.

SEGUNDO: En consecuencia, **ORDENAR** al representante legal de la accionada **SALUD VIT COLOMBIA S.A.S.**, que en el término de

cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del fallo, proceda a reintegrar laboralmente al señor **JEAN CARLOS AGUDELO SIERRA** al cargo que venía desempeñando o a uno de iguales condiciones al que tenía antes de su desvinculación, teniendo en cuenta las recomendaciones médicas vigentes, si las hubiere.

Así mismo, deberá pagarle los salarios que dejó de devengar durante su desvinculación, así como los aportes al Sistema General de Seguridad Social (EPS, ARP y Fondo de Pensiones).

TERCERO: ORDENAR al accionante **JEAN CARLOS AGUDELO SIERRA** que, con base en lo establecido en el art. 8 del Decreto 2591 de 1991, y dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de este fallo, interponga la acción ordinaria respectiva ante la jurisdicción laboral a fin de que se decidan de fondo sus pretensiones, so pena de que conforme a la citada disposición cesen los efectos del presente fallo.

CUARTO: Notifíquese la presente decisión a los extremos de la acción en forma personal o por el medio más idóneo o expedito posible

QUINTO: Si la presente decisión no fuere impugnada dentro de la oportunidad legal, remítase el expediente en forma electrónica y en los términos del Acuerdo PCSJA20-11594 de 13 de julio de 2020, a la Honorable Corte Constitucional, para su eventual **REVISIÓN**. Ofíciense. Déjense las constancias del caso.

NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE,



JOSE NEL CARDONA MARTINEZ
JUEZ