



REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO OCTAVO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ
Bogotá, D.C., Veintisiete (27) de Marzo de Dos Mil Veinte (2020)

Rad. Acción de Tutela - 110014003008-2020-00255-00

Decide el Juzgado la acción de tutela que formuló **WILLIAM IGNACIO MOLINA SAAVEDRA** contra **SHANDONG KERUI PETROLEUM EQUIPMENT CO LTDA.**

I. ANTECEDENTES

1. El actor inició labores en la empresa demandada el 17 de noviembre de 2018, como cuñero workover, bajo la modalidad de contrato por obra o labor, y durante esa relación padeció un accidente que, le generó una lesión en una de sus rodillas, diagnosticándosele variadas patologías por las cuales fue remitido a evaluación por auditoría, lapso en el que se prescribieron distintas restricciones de orden laboral, para que finalmente la administradora de riesgos laborales calificara como de origen común los diagnósticos ocasionados, dictamen que posteriormente modificó la Junta Nacional de la Calificación de Invalidez, previendo que la *"contusión de la rodilla y desgarró de meniscos"*, tuvieron origen laboral, circunstancias que no fueron atendidas por dicha empresa puesto que lo despidió el 21 de febrero de 2020, sin previamente haber obtenido autorización de la oficina del trabajo.

2. Pide, con base en lo narrado: (i) conceder la tutela transitoriamente; (ii) ordenarle a la accionada que lo reintegre a su puesto de trabajo, teniendo en cuenta las restricciones laborales; (iii) se ordene pagar la sanción de 180 días de salario que refiere el art. 26 de la Ley 361 de 1997; (iv) se declare la ineficacia del despido; (v) y que, como consecuencia del reintegro, se proteja su derecho a la salud conforme a los parámetros nuevos.

II. TRÁMITE

1. El 16 de marzo hogafío se admitió la tutela y se ordenó la vinculación del Adres, Medimas EPS, ARL Colmena y Ministerio del Trabajo (fl. 129), posteriormente a través de auto de 26 de marzo de 2020, se vinculó a la empresa Mansarovar.

2. MINISTERIO DEL TRABAJO

Deprecó su desvinculación del presente asunto como quiera que, entre dicha cartera y el accionante, no hubo alguna relación laboral, a más de precisar que la tutela no es el mecanismo para obtener el pago de acreencias laborales.

3. ADRES

Advirtió que no posee vinculo de algún tipo con el accionante, tornándose improcedente la acción de amparo en su contra, si en cuenta se tiene que no ha desplegado ningún acto atentatorio de sus derechos fundamentales, por lo cual pide ser desvinculado.

4. SHANDONG KERUI PETROLEUM EQUIPMENT CO LTDA

En su sentir la tutela no es procedente, porque, para ello se cuenta con otros mecanismos ordinarios de defensa, aunado a que el demandante no estaba incapacitado al momento del despido, mucho menos ha sido calificado laboralmente con el 15% o más, aunado a ello debe tenerse en cuenta que su patología fue calificada como de origen común, asimismo porque el despido se precedió de una causa legal.

5. MANSAROVAR ENERGY

Consideró que la tutela no tiene asidero jurídico en su contra, si en cuenta se tiene que no fungió como empleador directo del accionante, por lo que, inexistente cualquier tipo de vulneración en su contra, máxime si se tiene en cuenta que no tiene injerencia respecto del personal contrato por KERUI, con quien únicamente celebró un contrato de servicios No. VEL 125-17.

6. COLMENA ARL

Indicó que la sintomatología del demandante corresponde a una patología degenerativa que, no guarda relación con el accidente de trabajo, según ratificó la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, por manera que la rehabilitación de la rodilla del accionante, habrá de correr a cargo de la EPS respectiva.

III. CONSIDERACIONES

1. La acción de tutela es un mecanismo establecido por la Constitución para la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas, de carácter residual y subsidiario, porque sólo procede cuando el afectado no disponga de otro medio judicial de salvaguarda, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

2. Se infiere entonces que el ordenamiento jurídico consagra el proceso ordinario laboral a que refiere el art. 2, numeral 1 del Código Procesal del Trabajo, a fin de ventilar controversias que derivan del vínculo laboral, pero ciertamente no es un postulado absoluto tal consideración, puesto que se aminora cuando quien formula la demanda de amparo, lo cobija la protección foral del art. 26 de la Ley 361 de 1997, sin que el beneficiario de ese fuero únicamente deba ser aquella persona con discapacidad, calificada con pérdida de aptitud laboral, pues ya la Corte Constitucional en decantada jurisprudencia precisó que la procedencia de la tutela *"también se predica frente a las personas que se encuentran en una situación de debilidad manifiesta, caso en el cual podrá concederse de manera transitoria mientras las autoridades competentes deciden lo pertinente*¹." (Se resalta).

Entiéndase pues, que los sujetos debilitados manifiestamente *"no son sólo los discapacitados calificados como tales conforme a las normas legales. 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*", personas respecto de las cuales *"esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados*²".

(Se resalta).

¹ Sentencia T-344 de 2016. Corte Constitucional.

² *Ibidem*.

De ese modo, no cabe aplicar en esta clase de asuntos sentencias como la No. 39207 del 28 de agosto de 2012, proferida por la Corte Suprema de Justicia, según la cual: *“no toda discapacidad goza de la protección a la estabilidad contenida en el artículo 26 de la Ley 361 pues, en concordancia con los artículos 1º y 5º de la citada ley, dedujo que gozan de dicha protección aquellos trabajadores con grado de discapacidad moderada (del 15% al 25%), severa (mayor del 25% y menor al 50%) y profunda (mayor del 50%)”*, por cuanto no estamos ante un proceso de índole ordinaria; contrariamente, nos encontramos frente a un trámite cuya naturaleza constitucional implica que la situación fáctica se analice a la luz de jurisprudencia como la citada en el numeral precedente, puesto que alude a una clase distinta de sujeto titular de estabilidad laboral reforzada, como aquellos que al momento del despido, padecieren alguna patología que condujere a su debilitamiento manifiesto.

3. Lo expuesto entonces conlleva a mirar el caso particular sometido a esta jurisdicción, puntualmente las documentales adosadas, según las cuales el accionante firmó un contrato por obra o labor con KERUI, el día 17 de noviembre de 2018, adicionado mediante otro sí de fechas 22 de diciembre de 2018, 4 y 17 de enero de 2019, así como 7 y 17 de febrero de 2019 (fls. 171-175), todo lo cual apuntala a que el señor Molina habría de desempeñarse como *“CUÑERO WORKOVER / PERFORACIÓN”*, cuyo fin era el *“Alistamiento, desarme, movilización y armado del equipo MEC2 entre patio Velásquez, pozo MOR C-10. Todas estas actividades mencionadas inicialmente enmarcadas dentro del plan de Workover y Perforación de la Fase I de 2018”* (fl. 171).

No obstante, según evaluación ocupacional practicada el 13 de julio de 2015, se avizora que mientras laboraba el actor padeció una caída desde su propia altura (fl. 5), acontecimiento ocurrido el 11 de febrero de 2019, comprometiéndose su rodilla derecha, de modo que, su galeno tratante lo catalogó como *“paciente con cuadro clínico de trauma en rodilla derecha por accidente laboral...”* (fl. 16), en virtud de lo cual le fueron expedidas sendas restricciones laborales, entre ellas, *“REUBICACIÓN POR 8 DÍAS PARA NO MARCHA PROLONGADA, NO REALIZACIÓN DE MANIOBRAS DE FUERZA AXIAL”* (fl. 18), igualmente se iniciaron controles de medicina ortopédica y traumatológica (fl.19), a su vez siguieron generándose recomendaciones de índole laboral tales como: *“NO REALIZACIÓN DE DEAMBULACIÓN PROLONGADA, SUBIR O BAJAR ESCALERAS DE MANERA PROLONGADA, LEVANTAMIENTO DE OBJETOS PESADOS”* (fl. 20), y desde luego fueron expedidas más recomendaciones conforme obra a folios 91, 92, 93 y 99, a tal punto que en última instancia la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, calificó como de origen laboral las patologías ocasionadas por

el precitado accidente, denominadas “*contusión de la rodilla y desgarró de meniscos*”, a excepción de la patología “*trastornos internos de la rodilla, no especificado*” (fls. 105-109), cuyo origen no es laboral.

De lo anterior se colige, sin lugar a dudas, que tal acontecimiento restringió el buen suceso de las labores desempeñadas por William Ignacio Molina Saavedra, si en cuenta se tiene el formato de rehabilitación integral visto a folio 96, en cuya parte inferior se indicaron entre otras tareas de cuñero, las de subir y bajar escaleras frecuentemente con respecto a una plataforma, así como el arme y desarme de torre, entre otras labores que no consultan las restricciones emanadas del médico tratante, y si ello es así, arribaremos a la conclusión de que el accidente laboral si afectó el desempeño sustancial de la misión del demandante al interior de la empresa KERUI.

Entonces nótese, que pesar de advertirse en la carta de despido que el accionante no presentaba incapacidades recurrentes, y que no presentaba perdida de capacidad laboral debidamente calificada, tales no constituyen pretextos válidos a fin de haberse terminado su contrato laboral el 21 de febrero de 2020 (fl. 1), pues pese a que la finalización de ese vínculo obedeció a una causa legal, cual es la culminación de la obra o labor para la cual fuera contratado, ciertamente se desconoció con ello que el 10 de febrero de 2020, días antes de la desvinculación, el actor fue valorado por la ARL COLMENA, a fin de surtir la reincorporación en su puesto de trabajo, queriendo decir que el extremo pasivo si conocía el estado de salud del trabajador, incompatible con sus funciones encomendadas, erigiéndolo como titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, de modo que la empresa debió primero solicitar autorización de la oficina del trabajo, a fin de despedirlo (Ver folio 96)

Y es que incluso, en dicho formato visible a folio 96, en su anverso la asesora de la ARL precisó como labores alternativas que el accionante podría llevar a cabo en la empresa, aquellas como “*apoyo administrativo, sacar copias, organizar archivo, realizar llamadas y apoyo de afiliaciones*”, lo que significa que, al tiempo de llevarse a cabo el proceso de autorización en la oficina del trabajo, era pertinente reubicar al cuñero en un cargo distinto, donde cumpliera las comentadas funciones, de manera que haberse culminado la obra o labor, no era suficiente motivo para precipitar el despido que dio lugar a la presente tutela.

4. Lo expuesto hace concluir que, el amparo constitucional se concederá transitoriamente, por lo cual se ordenará a la accionada que reintegre al ciudadano **WILLIAM IGNACIO MOLINA SAAVEDRA**, a un cargo que consulte las recomendaciones laborales pertinentes, así como el pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir, como si no hubiera dejado de laborar, no sucediendo lo mismo con las pretensiones segunda, cuarta y quinta, en la medida que este mecanismo no se encuentra diseñado para realizar declaratorias de ineficacia del despido, mucho menos para analizar la procedencia de ordenar el pago de la sanción de 180 días de salario, lo cual ha de ventilarse en la jurisdicción ordinaria laboral, y en cuanto al derecho a la salud alegado, no se encuentra que haya sido transgredido de manera evidente, pues del plenario no se extrae que existan servicios de salud, pendientes de autorizar y practicar a cargo de Medimas EPS.

Aunado a ello, vale la pena precisar que la orden se dirige únicamente a la empresa KERUI, sin que implique hacer partícipe a su cliente comercial **MANSAROVAR ENERGY**, pues aquella no tuvo injerencia en el contrato en virtud del cual el accionante inició labores de cuñero workover el día 17 de noviembre de 2018, siendo imperioso indicar que la concesión del amparo por estabilidad reforzada, aplica también para contratos por obra o labor, acorde con jurisprudencia sobre la materia que dice: ***“la estabilidad laboral reforzada es predicable de cualquier contrato, sea un contrato laboral o un contrato de prestación de servicios, pues finalmente, el objetivo perseguido por la Constitución es proteger el derecho que tiene la persona en situación de vulnerabilidad de que su vínculo contractual sea estable y se mantenga para que su especial situación, no sea afectada o agravada por una medida arbitraria tomada por el contratante”***³. (Negrillas sobrepuesta).

IV. DECISIÓN

5. En mérito de lo expuesto, el Juzgado Octavo Civil Municipal de Oralidad de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Constitución,

³ Sentencia T-344 de 2016. Corte Constitucional.

RESUELVE:

PRIMERO: TUTELAR transitoriamente el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del señor **WILLIAM IGNACIO MOLINA SAAVEDRA**.

SEGUNDO: Como consecuencia de lo anterior, **ORDÉNESE** al representante legal o quien haga sus veces en **SHANDONG KERUI PETROLEUM EQUIPMENT CO LTDA**, que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas a partir de la notificación de esta providencia, reintegre al señor **WILLIAM IGNACIO MOLINA SAAVEDRA** a un cargo que consulte las recomendaciones expedidas por el médico tratante, sin desmejorar en todo caso sus condiciones laborales preexistentes.

TERCERO: Asimismo, **ORDÉNESE** al representante legal o quien haga sus veces en **SHANDONG KERUI PETROLEUM EQUIPMENT CO LTDA**, que dentro del término de cuarenta y ocho (48) horas a partir de la notificación de esta providencia, pague al señor **WILLIAM IGNACIO MOLINA SAAVEDRA** el salario y las prestaciones sociales dejadas de percibir desde la terminación de su contrato y hasta la fecha efectiva de su reintegro.

CUARTO: ADVERTIR que el amparo otorgado rige por un término de cuatro meses, durante los cuales el actor debe acudir a la jurisdicción laboral, con el fin de dirimir el conflicto que a través de esta senda fue resuelto. En caso de no ejercer ese derecho en el término descrito, dicho amparo quedará sin efecto alguno. (Inc. 3, art. 8 Dec. 2591/91).

QUINTO: NEGAR las pretensiones segunda, cuarta y quinta, conforme a lo expuesto en precedencia.

SEXTO: Si no fuere impugnado este proveído, **REMÍTASE** la actuación a la **HONORABLE CORTE CONSTITUCIONAL** para su eventual **REVISIÓN**.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,


MARITZA LILIANA SÁNCHEZ TORRES
Juez

2020-255

dv