

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO DÉCIMO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ

Bogotá, D.C., veinticuatro (24) de septiembre de dos mil veinte (2020)

REF: 110014003010-2020-00492-00

Se procede a decidir la **ACCIÓN DE TUTELA** instaurada por **BRIAN VALDERRAMA MONTES**, a través de su apoderado judicial, contra **T EMPLOY S.A.S.**

I. ANTECEDENTES

1. Brian Valderrama Montes, a través de su apoderado judicial, solicitó el amparo de sus derechos fundamentales al «*trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, a la no discriminación, al debido proceso, a la vida, a la salud, a la dignidad humana y a la seguridad social*» que consideró vulnerados por la parte accionada.

2. Como soporte a su pedimento, alegó los siguientes hechos:

2.1 Señaló que el 13 de febrero de 2019, el accionante ingresó a trabajar con la accionada, en calidad de empleado en misión en la empresa Apiros S.A.S, con una remuneración de \$860.000 mensuales.

2.2 En un evento deportivo organizado por la empresa el 28 de junio de 2019 realizó un salto que le ocasionó un fuerte dolor en su rodilla izquierda. Dada la contusión se dirigió a la Clínica Shaio donde fue diagnosticado con “*contusión de la rodilla*”, por lo que fue incapacitado por 8 días.

2.3 El 13 de junio de 2019 se reintegró a sus labores, sin embargo, el fuerte dolor persistía, por lo que acudió nuevamente a donde su médico, quien lo incapacitó por otros 3 días bajo el diagnóstico de “*traumatismo de estructuras múltiples*”.

2.4 En razón a lo anterior, su empleador reportó el caso a la ARL quien le otorgó cita para resonancia magnética en la Clínica VIP. Dada la persistencia del dolor fue incapacitado nuevamente por 4 días el 9 de agosto de siguiente, bajo el diagnóstico de “*transtorno interno de la rodilla.*”

2.5 El día 12 de agosto de 2019 su representado acudió a la entrega de resultado de la resonancia magnética, donde le informan que su dolencia se trata de *“ruptura del menisco lateral”*, asimismo, se le informó al paciente que requiere una intervención quirúrgica y las recomendaciones del caso.

2.6 El 27 de septiembre de esa anualidad, el accionante fue sometido al *“procedimiento de sinovectomía de rodilla parcial por artroscopia, sutura de menisco medial o lateral por artroscopia”*, por lo que fue incapacitado por 30 días más. Al culminar su incapacidad, asistió al control respectivo donde fue incapacitado por otros 30 días, y al culminar dicha licencia, fue incapacitado por 23 días más. También fue remitido a medicina laboral.

2.7 A partir del 20 de diciembre de 2019 el trabajador se reintegró a sus labores con algunas restricciones y continuó laborando de manera continua hasta el mes de marzo de 2020, fecha en la que la empresa interrumpió su trabajo dada la emergencia ocasionada por la propagación del Coronavirus COVID-19.

2.8 El pasado 28 de abril la accionada comunicó al accionante la terminación de su contrato de trabajo. Determinación que considera arbitraria, dado que desconoce el estado de salud del empleado, así como las obligaciones que tiene a su cargo como *“arriendo, servicios públicos, manutención de sus hijos, plan de celular y gastos personales.”*

2.9 El 21 de mayo último el tutelante solicitó cita con su ARL quien le informó las terapias físicas que tiene programadas.

3. Con apego a lo anterior, solicitó se ordene a la entidad accionada, i) dejar sin efectos, de manera transitoria, la terminación del contrato de trabajo; ii) restablecer el vínculo laboral hasta tanto culmine su tratamiento médico y teniendo en cuenta las recomendaciones de sus médicos tratantes; iii) realizar los reportes respectivos para así restablecer su derecho a la salud; iv) realizar el pago de los salarios dejados de percibir desde el momento de la terminación del contrato; v) pagar una indemnización equivalente a 180 días de salario en razón a la desvinculación .

4. La accionada y las vinculadas se notificaron en debida forma de la presente acción constitucional, y dentro del término concedido contestaron los requerimientos del despacho.

II. CONSIDERACIONES

1. El artículo 86 de la Constitución Política enseña que toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien

fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción de cualquier autoridad o un particular, en los eventos previstos por el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 y la jurisprudencia.

Su procedencia se condiciona, entre otros aspectos, a la inexistencia de otros mecanismos de defensa a través de los cuales sea posible la protección de tales derechos cuando estén siendo vulnerados o puestos en peligro, o que existiendo otro medio de defensa, se invoque como mecanismo transitorio a fin de evitar un perjuicio irremediable, como para tal efecto lo señala el artículo 8° del Decreto 2591 de 1991 con la condición de que el afectado inicie la correspondiente acción en un máximo de cuatro meses, a partir del fallo de tutela.

2. En el presente asunto, del supuesto fáctico antes reseñado se desprende que la pretensión del accionante se orienta a la protección de sus derechos fundamentales, por lo que solicitó que la empresa T Employ S.A.S lo reintegre al cargo que venía desempeñando, junto con el pago de las acreencias laborales e indemnización a las que pueda tener derecho.

En lo que se refiere a la procedencia de la acción pública contra un particular, con base en los fundamentos dados por la Corte Constitucional, este Despacho considera que el actor está en posición de subordinación respecto a su ex empleador T Employ S.A.S, por lo tanto, pese a que dicha entidad es un particular, la acción de tutela es procedente para perseguir la protección de los derechos fundamentales invocados, siempre y cuando se reúnan las demás exigencias previstas para amparar los derechos fundamentales de la accionante.

3. En ese orden de ideas, se procederá a determinar si se cumplen los lineamientos dados por la Constitución y la jurisprudencia en orden a proteger las prerrogativas constitucionales del tutelante, particularmente, a la estabilidad laboral reforzada que se sustenta en su estado de salud.

3.1 Al efecto, cuantiosa es la jurisprudencia de la Corte Constitucional que ha sostenido que, en principio, la acción de tutela no es el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, precisamente por su carácter subsidiario y no principal¹. En efecto, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela y la esencia legal de las relaciones laborales, implican la improcedencia de la misma, pues los trabajadores tienen a su disposición acciones judiciales específicas de competencia de la jurisdicción laboral o de lo contencioso administrativo, dependiendo de la clase del vínculo que se presente.

No obstante, la citada Corporación ha reconocido que la acción de tutela procede como mecanismo de protección principal en los casos en los que el

accionante se encuentra en una condición de debilidad manifiesta o sea un sujeto protegido por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, en los casos de mujeres despedidas en estado de embarazo, los trabajadores aforados y las personas con limitaciones físicas².

Por consiguiente, en los casos de personas protegidas por la estabilidad reforzada no existe un mecanismo preferente y sumario para que opere el restablecimiento de sus derechos como trabajador. De ahí que la jurisprudencia constitucional *“considera [que] la acción de tutela [es] procedente para ordenar el reintegro al trabajo (...) de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo así mediar una indemnización”*³. Esto, con el fin de proteger los derechos fundamentales del promotor del amparo y evitar que el trabajador deba adelantar un proceso engorroso que no sea idóneo o eficaz para la protección de sus derechos fundamentales.

De esta manera, la estabilidad laboral reforzada implica que aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta, deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial, tal y como lo ha sostenido la doctrina constitucional⁴.

Se considera que una persona tiene una disminución física cuando se le dificulta *«el desempeño normal de sus funciones, por padecer i) deficiencia entendida como una pérdida o anormalidad permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento del funcionamiento de una actividad, ocasionados por una deficiencia en la forma o dentro del ámbito considerado normal para el ser humano; o, iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, al limitar o impedir el cumplimiento de una función que es normal para la persona, acorde con la edad, sexo o factores sociales o culturales»*⁵.

De ahí que la Corte Constitucional en Sentencia T-041 de 2019, recordó que para garantizar por vía de tutela la estabilidad laboral reforzada se deben cumplir los siguientes presupuestos jurisprudenciales: *(i) Que el trabajador presente una limitación física, sensorial o psíquica sustancial que dificulte o impida el desarrollo regular de su actividad laboral; (ii) Que el empleador tenga conocimiento de la situación de discapacidad o de la limitación física, sensorial o psíquica sustancial; (iii) el despido se produzca sin autorización del Ministerio del Trabajo; y (iv) Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio a favor del trabajador con discapacidad.*

Lo anterior permite colegir que, existiendo una vía ante el juez natural, es ante éste que debe acudir el ciudadano, a menos que este se encuentre inmerso en una situación de debilidad manifiesta o que exista un perjuicio irremediable, considerado por la Corte Constitucional como aquél que ostenta el cariz de inminente, urgente, grave e impostergable.

2 Corte Constitucional, Sentencia T-198 de 2006.

3 Corte Constitucional, Sentencia T-661 de 2006.

4. Conforme lo expuesto, se observa que en el presente asunto existe un conflicto jurídico que no puede ser dilucidado por el juez de tutela, pues revisadas las pruebas que obran en el expediente, el accionante, a través de este excepcional medio, pretende el reintegro laboral, por considerar que goza de una estabilidad laboral reforzada en razón al cuadro clínico que presentaba desde antes de que se terminara su contrato de trabajo. Sin embargo, es claro que el actor cuenta con los medios ordinarios dispuestos en el ordenamiento jurídico para debatir la ilegalidad de la terminación del contrato, lo cual debe exponer ante el juez natural, quien es el que ostenta la competencia para decidir sobre la controversia que se plantea en el presente asunto.

Lo anterior, ya que no está probado el estado de debilidad manifiesta del actor o que sea un sujeto protegido por el derecho a la estabilidad laboral reforzada según lo alegado para conceder el amparo constitucional de forma excepcional, y por contera, no se observan acatados los presupuestos jurisprudenciales citados precedentemente, ya que dichas reglas parten del estado de indefensión del empleado.

Esto, ya que no se probó la condición y limitación física alegada en el libelo para conceder el amparo constitucional de forma excepcional, pues si bien acreditó que el 28 de junio de 2019 sufrió un accidente, catalogado como laboral, que incluso, implicó una intervención quirúrgica, una serie de terapias de recuperación e incapacidades, lo cierto es que dicha situación no generó ninguna consecuencia permanente que impidiera su desempeño laboral, tanto así que, de los documentos aportados por los aquí intervinientes no se extrae alguna recomendación o restricción actual por parte de sus médicos tratantes para el desarrollo de su actividad de trabajo.

En contraposición a lo dicho por el inconforme, en el concepto médico de aptitud laboral emitido por la ARL AXA Colpatria el 23 de abril de 2020, manifestó el cierre del caso, al señalar frente a este evento:

“TRABAJADOR EN PROCESO DE REHABILITACIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO DE FECHA 03/07/2019 TERMINADO, CON ADECUADA EVOLUCIÓN, SIN EVIDENCIA ACTUAL DE LIMITACIÓN FUNCIONAL POR ESTE EVENTO, PUEDE DESEMPEÑARSE LABORALMENTE SIN RECOMENDACIONES. ALTA POR PARTE DE MEDICO LABORAL.”

Adicionalmente, según el informe de la resonancia practicada al tutelante el pasado 14 de julio arrojó hallazgos normales del estado de salud del paciente, allí se indicó:

*“Los ligamentos cruzados anterior y posterior **tienen apariencia usual.**”*

*En el menisco medial **no se aprecian alteraciones en especial no hay ruptura ni imágenes que sugieran cambios postquirúrgicos.***

*En el cuerpo del menisco lateral se aprecia imagen lineal horizontal de señal alta **sin compromiso de la superficie articular**, la cual se extiende hasta el borde lateral, adyacente a colección líquida, bilobulada con un diámetro de 6 mm. En la zona blanca de la unión del cuerno anterior con el cuerpo se aprecia imagen lineal vertical con entrada medio de contraste en su interior.*

*El cartílago articular y el hueso subcondral de los cóndilos, de los platillos tibiales y de la rótula **se consideran normales.***” (Se resalta)

Es más, se evidencia que, durante la ejecución del contrato laboral, y posterior al diagnóstico emitido, el tutelante trabajó con normalidad, así lo explicó su apoderado, quien señaló en los hechos 26 y 27 del libelo inicial que:

“(..).26. El 20 de diciembre de 2019 el señor BRIAN VALDERRAMA MONTES regresa al puesto e informa al encargado de seguridad en el trabajo sobre sus restricciones médicas, además informa que debe presentarse una vez al mes con medicina laboral.

27. Hasta marzo de 2020 el señor BRIAN VALDERRAMA MONTES continuo con restricciones médicas y asistiendo a terapias físicas en busca de su rehabilitación.

Las labores de la empresa se interrumpieron por la emergencia del covid-19. (...).”

Lo que significa que el estado de salud del gestor, le permitió desarrollar actividades laborales, incluso, después de la fecha del diagnóstico en el que sustenta su estabilidad laboral reforzada.

Así, es tangible entonces que lo alegado por el tutelante cuenta con una vía judicial apta para la consecución de lo perseguido a través de la jurisdicción ordinaria laboral, máxime que, se insiste, no se avizora perjuicio irremediable que habilite el amparo como mecanismo transitorio, ya que no se desprende que el señor Valderrama Montes esté impedido físicamente para desarrollar alguna actividad con la cual pueda generar ingresos o lo haya estado al momento de la terminación del contrato de trabajo ni tampoco que estuviera incapacitado para ese entonces.

5. Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que el contrato de trabajo del actor se terminó, según los documentos adosados, dada la culminación de la obra para la que fue contratado. Ello, sin perjuicio de lo que se pueda llegar a demostrar en un proceso ordinario laboral.

En razón a lo expuesto, en el presente caso no se advierte un despido arbitrario o discriminatorio. Por el contrario, luego de analizar las pruebas aportadas, se observa que la terminación del contrato se basó en una causal

objetiva para ello, causal que, en todo caso, le corresponde valorarla a la autoridad laboral competente.

Por demás, según lo informado por Nueva E.P.S, actualmente el señor Brian Valderrama Montes, se encuentra afiliado y activo al Sistema General de Seguridad Social en Salud en esa entidad, información que se corroboró al verificar el portal WEB de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES, de manera que, tampoco se advierte una vulneración a los derechos del accionante en ese sentido.

6. Bajo este entendido, el accionante cuenta con el mecanismo idóneo para cuestionar circunstancias relativas a la legalidad de la causal que su empleador adujo para terminar el contrato laboral y demás cuestiones relacionadas con su desvinculación ante el Juez ordinario laboral, dada la subsidiariedad del presente mecanismo constitucional.

En este punto, vale la pena mencionar que la Circular 0022 del 2020 del Ministerio del Trabajo precisó que es el Juez Laboral quien finalmente determina la existencia o no de las causales de justificación para la terminación del contrato de trabajo durante la emergencia sanitaria, por ende, al no demostrarse una circunstancia de especial protección, será esa autoridad la competente para resolver las pretensiones del accionante.

De ese modo, la intervención del Juez Constitucional para dirimir asuntos que por ley tienen determinado trámite y cuentan con un Juez natural, escapa de la órbita de este mecanismo excepcional, lo que conlleva a que la presente acción constitucional debe negarse, como quiera que no satisface los requisitos de procedencia en este tipo de casos para amparar las inconformidades del accionante.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Décimo Civil Municipal de Bogotá D. C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

III. RESUELVE

PRIMERO: NEGAR el amparo constitucional promovido por la **BRIAN VALDERRAMA MONTES**, a través de su apoderado judicial, por las razones consignadas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: NOTIFICAR esta determinación a las partes intervinientes por el medio más expedito y eficaz.

TERCERO: DETERMINAR que, en caso de no ser impugnado el fallo, se envíe a la honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, según lo

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

La Juez,

IRMA DIOMAR MARTÍN ABAUNZA

OL

Firmado Por:

IRMA DIOMAR MARTIN ABAUNZA

JUEZ

**JUEZ - JUZGADO 010 MUNICIPAL CIVIL 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:

b4026b23cd337f07653a730d33891c7825d5d6e9c11abe49a3f9c61916e0b357

Documento generado en 25/09/2020 06:04:44 p.m.