



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

Bogotá D.C., 24 de septiembre de 2020

Radicado: 110014003031-2020-00535-00

Se resuelve la solicitud de tutela de **Ronald Bustos Caicedo** contra **Colombian Outsourcing Solutions S.A.S.**, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al mínimo vital y al trabajo.

Antecedentes

1. El accionante, busca como consecuencia del amparo de sus derechos constitucionales, se ordene a la accionada reintegrarlo a su puesto de trabajo, junto con el pago de aportes sociales, salarios dejados de percibir y la indemnización por despido sin justa causa. Para tal fin, explicó que desde el año 2011 le diagnosticaron VIH y se vinculó laboralmente con la accionada desde el 15 de noviembre de 2017 mediante un contrato de obra o labor, a quien previamente le informó de su condición.

Agregó que debido a su enfermedad estuvo incapacitado desde el 5 de enero de 2018 hasta el 15 de julio de 2020; que el día 16 de julio se le otorgó incapacidad por 20 días adicionales al resultar positivo para COVID-19 y finalmente el 11 de agosto le expidieron nueva incapacidad por un periodo de 10 días. Sin embargo, el 18 de agosto -estando en curso esta incapacidad- le comunicaron la terminación unilateral del contrato de trabajo, al acusársele de "*fraude en logueo*", situación de la que no se le permitió defenderse pues no recibió la citación para rendir descargos.

Por último, informó que tuvo una calificación por la AFP Porvenir S.A. con una PCL del 32.30%, ante lo cual presentó recurso, el cual conoció la Junta Regional de Calificación de Invalidez, quien determinó la PCL en 43,16%, decisión que también recurrió y se encuentra en estudio en la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

2. La accionada indicó que la desvinculación del señor Bustos obedeció a una causal objetiva de terminación del contrato de trabajo, debido a que cometió fraude en el logueo. Con todo, sostuvo que en el mecanismo de tutela es deber del accionante aportar pruebas fehacientes de que existe conculcación a sus derechos fundamentales, toda vez que, si bien no desconoce la enfermedad sufrida por su trabajador, esta puede continuarse atendiendo en el régimen subsidiado al cual puede afiliarse.

3. Admitida la acción se ordenó la vinculación del Ministerio de Trabajo, Seguros de Vida Alfa S.A., Salud Total EPS, AFP Porvenir, Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca y Junta Nacional de calificación de Invalidez, quienes se pronunciaron en los siguientes términos:

3.1. Salud Total, comunicó que el accionante estuvo afiliado a su entidad hasta el 20 de agosto de 2020 fecha en el que se reportó el cierre del contrato laboral que tenía con la empresa Colombian Outsourcing Solutions S.A.S. de quien era dependiente. Precisó, que canceló las incapacidades causadas a favor del accionante antes de los 180 días y posterior a los 540 días.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

3.2. Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá, señaló que el 8 de abril de 2020 calificó al accionante con una pérdida de capacidad laboral del 43.16% con fecha de estructuración del 1º de noviembre del año 2018, dictamen contra el cual el accionante interpuso recurso de apelación, pero que no pudo remitir a la siguiente instancia debido a la falta de pago de los honorarios que establece el inciso 4º del art. 2.2.5.1.41 del Decreto 1072 del año 2015.

3.3. Seguros de Vida Alfa S.A., sostuvo que en virtud a vínculo que tiene con la AFP PORVENIR S.A., sufragó al accionante 266 días de incapacidad causados entre el 27 de agosto del año 2018 y el 6 de julio del año 2019, fecha en la que cumplió 540 días de incapacidad continuos, y por lo tanto, inició el proceso de PCL, que inicialmente su entidad determinó en un porcentaje del 32.30%, y de origen común, ante lo cual el accionante exhibió su inconformidad, por lo que remitió el caso a la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca, quien dictaminó la PCL en 43.16%, enfermedad de origen común y fecha de estructuración del 1º de noviembre del año 2018; resolución ante la cual el quejoso propuso recurso de reposición y de apelación, por lo que actualmente está pendiente se resuelva dicha impugnación.

3.4. Los demás guardaron silencio.

Consideraciones

De conformidad al numeral 1º del artículo 2.2.3.1.2.1. del Decreto 1983 de 2017, este Despacho Judicial es competente para disipar la situación planteada, para lo cual se recuerda que estamos ante el ejercicio de la acción constitucional prevista en el artículo 86 de la Constitución Política, a través de la cual, toda persona que considere vulnerado o amenazado eventualmente o potencialmente sus derechos fundamentales por parte de una autoridad, y en ciertos casos de un particular¹, acude al órgano judicial con el fin de solicitar la protección correspondiente, para lo que se surte un procedimiento preferencial y sumario.

Según lo relatado, corresponde establecer si se vulneraron o no los derechos fundamentales del accionante, lo cual impone abordar el análisis del caso bajo los lineamientos demarcados sobre la estabilidad laboral reforzada. En efecto, el fondo de la controversia se relaciona con la discusión de derechos laborales, los que por vía de principio cuentan con mecanismos de protección en la justicia ordinaria, pero sobre los cuales se ha admitido la viabilidad excepcional y residual de la tutela, cuando dichos instrumentos jurídicos no sean idóneos en el caso concreto o pueda ocasionarse un perjuicio irremediable².

¹ De conformidad a lo normado en el numeral 4º del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, es procedente acudir a este mecanismo constitucional al tenor literal de la norma en cita “Cuando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada quien controle efectivamente o fuere beneficiario real de la situación que motivo la acción, siempre y cuando el solicitante tenga una relación de subordinación o indefensión con tal organización”,

² La “acción de tutela no ha sido diseñada como un medio judicial alternativo, ni tampoco adicional o complementario a los estatuidos legalmente para la defensa de los derechos en general. No se trata de una institución procesal que tienda a remplazar los procesos ordinarios o especiales y, menos aún, a desconocer los



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

La Corte Constitucional ha determinado algunas categorías de personas que, por su posible estado de vulnerabilidad, son calificadas como sujetos de especial protección constitucional; entre ellos podemos mencionar: personas de la tercera edad, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, los niños y personas en condiciones de debilidad manifiesta por incapacidad. En esta última -personas con incapacidad-, la estabilidad laboral reforzada consiste en una prerrogativa otorgada *“para cualquier trabajador que por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado”*³.

Es importante recalcar que la misma Corporación en la providencia citada, enunció que tal protección está reservada a aquellos casos en los cuales se demuestre que la afectación médica reviste una envergadura importante por derivar una disminución en las capacidades laborales de los trabajadores: ***“Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación”***. (Subrayo el despacho).

La estabilidad laboral reforzada consiste pues en *“(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”*⁴ (subrayado fuera del original).

Descendiendo al **caso particular** corresponde determinar si existe vulneración al derecho fundamental de la actora, en orden a lo cual se tiene por demostrado que:

a) *El accionante se encontraba vinculado a través de contrato de obra y labor a fin de desempeñar el cargo de Asesor Comercial, según certificación laboral que se arrimó con el escrito de tutela.*

b) *El tutelante padece de antecedente de inmunosupresión por VIH positivo conforme a lo constatado en historia médica del 16 de julio del año 2020, aportada como anexo del escrito de tutela.*

mecanismos dispuestos al interior de estos procesos para controvertir las decisiones que se adopten...” (sentencia T-094 de 2013).

³ Sentencia T – 320 de 2016.

⁴ T-002 de 2011 M.P. Mauricio González Cuervo.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

c) Acta de reincorporación laboral (reubicación y/o rehabilitación laboral) de fecha 15 de junio del año 2020, la cual se adoso como prueba con el escrito de tutela, documento en el que se revela, el empleador tenía conocimiento de la enfermedad sufrida por su trabajador, y dispuso restricciones y recomendaciones médicas con ocasión a la patología VIH, dentro de las que cabe destacar pidió no descuidar su tratamiento y mantener su frecuente asistencia a las citas médicas de control, de igual forma, reguló medidas de higiene y de bioseguridad con ocasión a la pandemia COVID-19.

d) El día 18 de agosto del año 2020 la empresa Colombia Outsourcing Solutions S.A.S., decidió terminar unilateralmente el contrato de trabajo suscrito con el actor, para lo cual emitió comunicación dirigida a aquel de la que arrojó copia al pronunciarse del caso en estudio.

e) Se aportaron copias de incapacidades otorgadas al accionante entre el año 2017 y hasta el 20 de agosto del año en curso, las cuales constataron, tanto la entidad promotora de salud como la aseguradora vinculada al asunto, incapacidades de las cuales cabe destacar la incapacidad otorgada entre el día 11 y 20 de agosto del año en curso, toda vez que dentro de este periodo se adelantó no solo la diligencia de descargos, en base a la cual se determinó una causal objetiva para el despido, sino también se notificó de la terminación del contrato laboral.

De los medios de prueba aportados se logra constatar que el accionante padece de VIH, patología que además de los efectos en la salud del trabajador, le ha impedido reintegrarse de forma plena a sus funciones laborales, pues constantemente se le han expedido incapacidades médicas. De ello, se infiere que este padecimiento ha desmejorado su actividad laboral, amén del tiempo que ha permanecido por fuera de su puesto de trabajo con ocasión al tratamiento médico que requiere su enfermedad.

Al respecto, basta traer a colación el acta de reincorporación laboral del 15 de junio de 2020, donde se consignaron recomendaciones para su puesto de trabajo de cara a la enfermedad, lo cual deja entrever que ha surgido un deterioro de su funcionalidad laboral, por lo que nos encontramos en la hipótesis de pérdida de capacidad laboral o limitación en la salud que impedía desarrollar sus funciones, razón suficiente por la que el empleador tuviera el deber de dar paso a las reglas aquí descritas, especialmente, al trámite de autorización, so pena que el despido se torne ineficaz junto con sus consecuencias. En este sentido, aun cuando la decisión sea unilateral y basada en una aparente causal objetiva, debe darse paso a la autorización previa conforme los lineamientos de la Corte Constitucional antes descritos.

No obstante, dado que se desconoce el núcleo familiar del accionante, y que no se extrae la información de los documentos obrantes en el expediente de que exista una red de apoyo familiar que brinde ayuda personal y económica al accionante mientras se surte el proceso ordinario laboral, no habrá de concederse la protección en forma definitiva, sino como mecanismo transitorio en los términos del artículo 8 del Decreto 2591 de 1991.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

En suma, demostrado que la parte accionada incumplió con su obligación como empleador, al no utilizar el trámite debido para la terminación de la relación laboral, por ende, el Despacho condenará a Colombian Outsourcing Solutions S.A.S., a través de su Representante Legal y/o quien haga sus veces, reintegrar al señor Ronald Bustos Caicedo a sus labores, de manera transitoria mientras se surte la discusión ante la Justicia laboral sobre la validez del despido y el reintegro definitivo, o hasta que se haga el trámite ante la autoridad competente para obtener el permiso que corresponde.

En lo que atañe al reconocimiento de la indemnización correspondiente a 180 días de salario, por salirse de la órbita constitucional y tratarse de prestaciones de tipo netamente económico, el actor deberá impetrar las acciones que considere necesarias ante la jurisdicción laboral ordinaria.

Decisión

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ, D.C.**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, **RESUELVE**

PRIMERO: CONCEDER como mecanismo transitorio la acción de tutela instaurada por José Celestino Robles Zarate, de acuerdo con las consideraciones realizadas en precedencia.

SEGUNDO: ORDENAR al Representante Legal de Colombian Outsourcing Solutions S.A.S. y/o a quien haga sus veces, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo proceda a:

2.1. Reintegrar sin solución de continuidad a Ronald Bustos Caicedo al cargo que desempeñaba o a uno de superior jerarquía y bajo la misma modalidad contractual, hasta tanto obtenga el permiso necesario para la terminación laboral por la autoridad pertinente, o mientras se surte la discusión en la Justicia laboral sobre el reintegro definitivo.

2.2. Cancelar los salarios que se hayan causado en el período transcurrido entre el momento despido y el momento en que se haga efectivo el reintegro, descontando aquellos que hayan sido sufragados en la liquidación.

2.3. Sufragar los aportes que actualmente se adeuden al Sistema de Seguridad Social.

TERCERO: REQUERIR al accionante para que dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta decisión acuda a la Jurisdicción Ordinaria Laboral para ejercer las acciones legales pertinentes, so pena de que cesen los efectos de esta sentencia. -art. 8 Decreto 2591 de 1991-

CUARTO: NEGAR el reconocimiento de la indemnización correspondiente a 180 días de salario, por las razones expuestas.



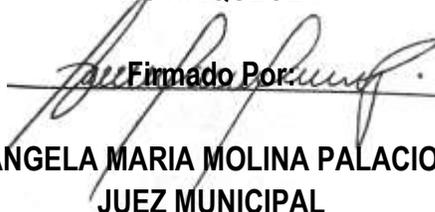
REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

QUINTO: NOTIFICAR esta decisión por el medio más expedito a las partes de conformidad con lo estipulado en el artículo 16 del Decreto 2591 de 1991, **REMÍTASE** la presente actuación, si no fuere impugnada esta providencia, a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

SEXTO: ADVERTIR a la tutelada que, si bien este fallo es susceptible de impugnación, su cumplimiento es perentorio, so pena de las sanciones previstas en el art. 52 del Decreto 2591 de 1991.

SÉPTIMO: Una vez cumplido lo anterior, Secretaría proceda a su respectivo **ARCHIVO**, dejando las constancias y haciendo las desanotaciones del caso.

NOTIFÍQUESE


Firmado Por:

ANGELA MARIA MOLINA PALACIO
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 031 CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ 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:

9f186b0c9b7876b235133671e8cfa8e960c11e87bd0a5a99c0bb98871f72a6dc

Documento generado en 24/09/2020 09:19:15 a.m.