



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

Bogotá D.C., 6 de septiembre de 2021

Radicado: 110014003031-2021-00714-00

Se resuelve la solicitud de tutela de **Sandra Patricia Sánchez Rubiano** contra **Forja Empresas SAS** por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social.

Antecedentes

1. La accionante alega que la afectación de sus derechos fundamentales fueron vulnerados por el despido injustificado, razón por la que busca el reintegro, sin solución de continuidad, al cargo que venía desempeñando.

Explicó que inició a trabajar para la empresa el 2 de febrero de 2021 bajo la modalidad por “obra o labor” en el cargo de auxiliar de enfermería, y en ejercicio de sus funciones, sufrió un accidente el 12 de febrero de 2021, cuando cargó un paciente que sobrepasó su capacidad a pesar de haberlo realizado bajo los protocolos esperados, motivo por el que la ARL determinó que hubo “*contusión en la región lumbro sacra y de la pelvis*”. Por esta razón, entre el 12 de febrero y el 30 de mayo de 2021 desarrolló trabajo en casa haciendo seguimiento telefónico a sus compañeros de trabajo a fin de determinar y reportar posibles contagios y/o afectaciones por Covid-19, pues las recomendaciones médicas indicaban que su labor debía desarrollarla alternando entre estar de pie y sentada.

El 1 de junio de 2021 la enviaron a prestar sus servicios en el punto de vacunación del Centro Comercial Bulevar Niza, pero al estar todo el día de pie sufrió un fuerte dolor en la espalda por el que tuvo que acudir de urgencias al Hospital de Suba el que cual permaneció en observación toda la noche y fue dada de alta con tres días de incapacidad. Cuando retornó a sus actividades, ayudó al diligenciamiento de carnets y pudo ejercer su labor de sin afectar su salud, pero el 21 de julio de 2021 acudió nuevamente al servicio médico de Salud Total por graves molestias musculares, oportunidad en las que fue extendida incapacidad médica por los días 21, 22 y 23 de julio.

Finalmente, indicó que al llegar a su lugar de trabajo el 26 de julio de 2021, tras el término de la incapacidad, y al tomarse el fin de semana de descanso que le correspondía, el señor Camilo Duque, líder de seguridad y salud en el trabajo, le entregó carta de terminación de contrato sin justa causa.

2. La accionada pese haber sido notificada en debida forma, guardó silencio.

3. ARL Colmena rindió informe en los siguientes términos: “*De acuerdo a nuestros sistemas de información, se encontró que a nombre de la Accionante señora Sandra Patricia Sánchez Rubiano, identificada con la cédula de ciudadanía No. 52.081.606, fue reportado accidente de fecha febrero 13 de 2021, descrito como, ...’ la colaboradora se encontraba en el domicilio de*



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

la paciente, iba a realizar traslado de la paciente cuyo peso es 80 kg con una compañera en el procedimiento realiza un mal movimiento lo que hace que le duela demasiado la región lumbar y hombro derecho ...' Colmena ARL aprobó el evento agudo reportado de fecha febrero 13 de 2021, y le autorizó a la Señora Sandra Patricia Sánchez Rubiano, las prestaciones asistenciales y económicas que del lumbago mecánico agudo que del mismo se derivó, de conformidad con las normas que regulan el sistema general de riesgos laborales.”.

Precisó que luego de diversos exámenes de diagnóstico y valoraciones médicas realizadas a la accionante, evidenciaron la presencia de unas patologías adicionales de *trastornos discos intervertebrales no especificados “L4-L5”*, considerados cambios degenerativos en la columna lumbar de carácter crónico, que no se derivan ni son secuela del evento agudo reportado como accidente de trabajo, sino que corresponden a una enfermedad adicional de origen común, siendo responsabilidad de la EPS de afiliación cubrir las prestaciones asistenciales.

4. EPS Salud Total solicitó declarar a su favor la falta de legitimación en la causa por pasiva, pero informó que su sistema la accionante figura como retirada de Forja Empresas SAS el 26 de julio de 2021.

Consideraciones

Es competente el Despacho para dirimir esta acción de tutela según lo dispuesto en el artículo 86 de la Constitución Política, el Decreto 2591 de 1991 y el Decreto 1069 de 2015¹, en orden a lo cual se recuerda que este mecanismo permite a toda persona reclamar ante los jueces la protección inmediata de los derechos fundamentales cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquiera autoridad pública, o particular en los casos previstos en la Ley. En esta oportunidad, comoquiera que la acción de tutela se dirige contra un particular hay que tener en cuenta que este mecanismo constitucional procede *“contra particulares respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión”*, como lo es aquel que surge de la relación laboral.

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 irremediable.

Al respecto del principio de subsidiariedad, del desarrollo de la jurisprudencia constitucional se desprende en tres escenarios distintos: *“(…) El amparo resulta procedente: (i) siempre que no existan otros mecanismos ordinarios de defensa, o cuando éstos ya fueron agotados; (ii) cuando existe otro medio de defensa ordinario que puede ser idóneo para solventar la necesidad jurídica de quien interpone la acción, pero es ineficaz para garantizar la salvaguarda de los derechos fundamentales en atención a las circunstancias concretas del caso*

¹ Modificado por el Decreto 333 de 2021.



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

y a las condiciones del peticionario. En este caso, la acción de tutela procede como mecanismo definitivo de protección; y (iii) cuando existe otro medio de defensa judicial ordinario, pero el afectado se halla en riesgo de un perjuicio irremediable, evento en el cual el amparo deviene como mecanismo transitorio, hasta que el juez ordinario decida de forma definitiva el asunto (...).²

Ahora, en punto a las acciones interpuestas para obtener el reintegro de un trabajador, se ha resaltado que “(...) en principio, la tutela no es la vía judicial idónea para resolver este tipo de controversias al existir los mecanismos establecidos en la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, atendiendo a la forma de vinculación del interesado; sin embargo, también ha destacado que el examen de procedencia debe ser menos estricto cuando se encuentran comprometidos los derechos de sujetos de especial protección constitucional o de personas que se hallan en circunstancias de debilidad manifiesta, ‘pues en estos casos el actor experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial’ (...).³

La estabilidad laboral reforzada se erige como una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades. Frente a esto, la Corte ha sostenido que este derecho “(...) nace de la necesidad de garantizar a las personas en situación de debilidad manifiesta, el desarrollo integral dentro de una sociedad consolidada en un Estado Social de Derecho, que reconoce en igualdad de condiciones derechos y obligaciones (...)”. Así, para que alguien pueda ser considerado en esta categoría se requiere que: “... ‘i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares’, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada’ (...)”

Finalmente, hay que precisar que la protección laboral reforzada “(...) representa para el empleador que conoce del estado de salud del empleado un deber que se concreta en su reubicación atribuyéndole otras labores Si en lugar de reasignarle funciones lo despide, se presume que la desvinculación se fundó en la condición de trabajador, y como consecuencia, dicha determinación se torna ineficaz. Con todo, el trabajador en condición de discapacidad o que tiene limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales que le impiden o dificultan sustancialmente el desarrollo de sus funciones puede ser despedido cuando incurre en una causal objetiva para la terminación del contrato; no obstante, en garantía de la especial protección que le asiste a estos sujetos, **el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral.** Por el contrario, cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo, la

² Sentencia T 406 de 2018

³ Sentencia T 041 de 2019



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

jurisprudencia constitucional ha aplicado ‘la presunción de desvinculación laboral discriminatoria’, entendiéndose que la ruptura del vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador; evento en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción. (...)”⁴

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

- a. Celebración del contrato de trabajo de fecha 2 de febrero de 2021 para el cargo de auxiliar de enfermería bajo la modalidad de labor u obra contratada.
- b. Reporte a la ARL del accidente de trabajo en la fecha 13 de febrero de 2021.
- c. Expedición de incapacidad entre el 19 al 23 de febrero por diagnostico *contusión en la región lumbo sacra y de la pelvis*.
- d. Epicrisis de la Clínica de Occidente de fecha 21 de febrero de 2021 en el que se ordena indicar manejo medico endovenoso para tratar el lumbago que presentaba la accionante.
- e. Valoración en consulta externa del 10 de marzo de 2021 por la especialidad de medicina física y rehabilitación en el que se ordenó continuar con el manejo implementado por neurocirugía, se ordena manejo por hidroterapia y terapia ocupacional y se ordena valoración por endocrinología.
- f. Atenciones por la especialidad clínica del dolor en las fechas 29 de marzo de 2021 y 24 de mayo de 2021
- g. Incapacidad expedida el 1 y 2 de junio después de que la quejosa permaneció todo el día de pie en el centro de vacunación de Bulevar Niza.
- h. Constancia de asistencia a terapia física en la Fundación Sirec.
- i. Historia Clínica de la IPS Virrey Solís en la que se da profiere el siguiente análisis y plan de manejo:

Análisis y Manejo

Análisis y Manejo

Análisis y Plan de Manejo: rmn: discopatía lumbar múltiple hernia discal L5 S1 se indica clínica del dolor fisioterapia neurológica ELECTROMIOGRAFIA recomendaciones medicas 1- NO ESTAR DE PIE POR TIEMPO PROLONGADO 2- NO ESTAR AGACHADA 3- NO LEVANTAR PESO MAYOR DE 5 KGS 4- PAUSAS ACTIVAS CADA 2 HS POR 10 MINUTOS

Finalidad Consulta: NO APLICA

¿Tipifica discapacidad?: No Categoría de discapacidad: Ninguna

Causa Externa: Enfermedad General

Días de Incapacidad: 0

Prioritario: No Aplica

Formulación NO POS en Línea

¿Formulo tecnología NO POS en línea?: No No. de Prescripción:

DIAGNOSTICO: (M51.1) TRASTORNOS DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATIA

Tipo de Dx: IMPRESION DIAGNOSTICA - DX Clase de Dx: INICIAL (CONSULTA)

- j. Reporte de consulta por la especialidad de neurocirugía del 9 de julio de 2021.
- k. Consulta por primera vez de psicología del 15 de julio de 2021 en la que se expiden el siguiente análisis e intervención:

⁴ Ibidem



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

Análisis e Intervención

Análisis e Intervención: Paciente con afectación emocional alteraciones en hábitos como sueño y alimenticios, como causa de accidente laboral y tensión de parte de un compañero, situación que ha presentado al comité de convivencia, sin buscar soluciones, se hace diálogo reflexivo, se resaltan factores protectores, higiene y meditación para dormir, técnicas para manejo de ansiedad, comer una harina diaria, evitar gaseosas, se le sugiere a la paciente solicitar unos días de descanso, relajarse, seguir recomendación médica.

Causa Externa: Enfermedad General

Días de Incapacidad: 0

DIAGNOSTICO: (R45.8) OTROS SINTOMAS Y SIGNOS QUE INVOLUCRAN EL ESTADO EMOCIONAL

Tipo de Dx: IMPRESION DIAGNOSTICA - DX	Clase de Dx: INICIAL (CONSULTA)
--	---------------------------------

CONDUCTAS:

1. REMISION

1. Tipo de Consulta: Consultas Paramedicas CONSULTA DE PRIMERA VEZ POR PSICOLOGIA

DIAGNOSTICO: (F41.8) OTROS TRASTORNOS DE ANSIEDAD ESPECIFICADOS

Tipo de Dx: IMPRESION DIAGNOSTICA - DX	Clase de Dx: INICIAL (CONSULTA)
--	---------------------------------

DIAGNOSTICO: (G47.0) TRASTORNOS DEL INICIO Y DEL MANTENIMIENTO DEL SUEÑO [INSOMNIOS]

Tipo de Dx: IMPRESION DIAGNOSTICA - DX	Clase de Dx: INICIAL (CONSULTA)
--	---------------------------------

DIAGNOSTICO: (E66) OBESIDAD

Tipo de Dx: IMPRESION DIAGNOSTICA - DX	Clase de Dx: INICIAL (CONSULTA)
--	---------------------------------

DIAGNOSTICO: (Y96X) AFECCION RELACIONADA CON EL TRABAJO

Tipo de Dx: IMPRESION DIAGNOSTICA - DX	Clase de Dx: INICIAL (CONSULTA)
--	---------------------------------

- I. Incapacidad expedida entre el 21 y 23 de julio de 2021.
- m. Carta de terminación del contrato del 26 de julio de 2021, en los siguientes términos:

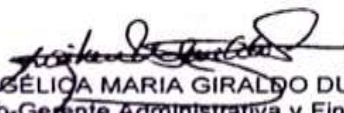
Señor
SANDRA PATRICIA SÁNCHEZ RUBIANO
Auxiliar de Enfermería - Domiciliario
Ciudad

Cordial Saludo,

Nos permitimos informarle que, a partir de la fecha, FORJA EMPRESAS SAS, da por terminado su contrato laboral sin justa causa, así, procederemos a realizar el pago de la respectiva liquidación de acuerdo con lo establecido en el art. 6 de la Ley 50 de 1990 (C.S.T, Art. 64) y demás disposiciones concordantes.

Adjuntamos a esta comunicación ordenes de exámenes médicos con vigencia de 5 días hábiles, formatos de paz y salvo, acta de entrega de puesto de trabajo y entrega de activos fijos; los cuales deberán ser diligenciados en su totalidad, de acuerdo con lo establecido en el proceso interno de FORJA EMPRESAS SAS.

Cordialmente,


ANGÉLICA MARIA GIRALDO DUQUE
Sub-Gerente Administrativa y Financiera

* 
* 1.018.435.080
* 26 - Julio - 2021
* 9:15 am

- n. Como Forja Empresas SAS mantuvo una conducta silente sobre el caso debe aplicarse la presunción de veracidad del art. 20 del Decreto 2591 de 1991.⁵

De la valoración en conjunto del material probatorio recaudado, se advierte que la accionante se encuentra dentro de las situaciones previstas jurisprudencialmente para que de manera excepcional proceda el mecanismo constitucional en estudio, pues están dadas

⁵ Decreto 2591 del año 1991, Artículo 20. Presunción de veracidad. Si el informe no fuere rendido dentro del plazo correspondiente, se tendrán por ciertos los hechos y se entrará a resolver de plano, salvo que el juez estime necesaria otra averiguación previa.



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

las condiciones para soportar una presunción de desvinculación laboral discriminatoria, toda vez que el despido se hizo sin previa autorización del inspector del trabajo.

En casos como el que es materia de análisis, es decir, cuando la discapacidad se genera a raíz de un accidente de trabajo, resulta ser aun más exigente la conducta a desplegar por cuenta del empleador, pues las limitaciones y recomendaciones médicas que le son expedidas al trabajador deben ser estrictamente acatadas, ya que la disminución en la capacidad laboral se deriva de una prestación directa del servicio, siendo a cargo del empleador procurar restablecer con unas condiciones dignas y adecuadas el estado de bienestar con el que contaba el trabajador previo al incidente. Por ello, cuando se presenta un despido sin justa causa de presume de manera directa que su fundamento se sustenta en esa disminución de las capacidades de aquel, abriéndose paso entonces a la protección a la estabilidad laboral reforzada en razón a la debilidad manifiesta que representa en esos casos la continuidad de la labor en condiciones regulares.

Ahora bien, las condiciones de salud actual de la quejosa y en especial las recomendaciones médicas que debe seguir como: no estar de pie por tiempo prolongado, no estar agachada y no levantar peso superior a los 5 kg; generan una razonable barrera de ingreso a una nueva vinculación laboral en el corto plazo teniendo en cuenta su profesión como auxiliar de enfermería, por lo que a fin de evitar un perjuicio irremediable se concederá la acción como mecanismo transitorio mientras la justicia ordinaria laboral determina el fondo del asunto. Lo anterior, porque en el caso concreto el mecanismo ordinario resulta ineficaz para garantizar el amparo de los derechos fundamentales del accionante, quien padece una enfermedad que puede limitar su capacidad laboral, y al demostrarse que el empleador incumplió su obligación de realizar el trámite para la terminación de la relación laboral, se condenará a **Forja Empresas SAS**, a través de su Representante Legal y/o quien haga sus veces, a reintegrar a la señora **Sandra Patricia Sánchez Rubiano** 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 consecuencia, se ordenará el pago de 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. Por último, es importante señalar 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**, 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 **Sandra Patricia Sánchez Rubiano**, de acuerdo con las consideraciones realizadas en precedencia.



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

Segundo: Ordenar al Representante Legal de **Forja Empresas SAS** 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 **Sandra Patricia Sánchez Rubiano** 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 a la 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.

Quinto: Notificar esta decisión por el medio más expedito e indíquese que por la situación de salud pública, únicamente se recibirán documentos a través del correo electrónico del juzgado.

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: Remitir la acción en caso de no ser impugnada, a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

Octavo: En la oportunidad **archívese** la actuación.

NOTIFÍQUESE

Firmado Por:

Angela Maria Molina Palacio
Juez Municipal
Civil 031
Juzgado Municipal
Bogotá D.C., - Bogotá, D.C.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TREINTA Y UNO 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:

12113ad2328abb1348e22c12606ceebfbfec01a222dadf9e277c93a95b01b9ca

Documento generado en 06/09/2021 09:22:02 AM

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