



**JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE ORALIDAD DE SOLEDAD
SOLEDAD – VEINTISIETE (27) DE MARZO DE DOS MIL VEINTITRES (2023).**

ASUNTO: ACCIÓN DE TUTELA DE SEGUNDA INSTANCIA
RADICACIÓN: 2022-0612 (S.I 2023-0084-01)
ACCIONANTE: LEONARDO JOSE GRASS IGLESIAS
ACCIONADO: GENERAL EQUIPOS DE COLOMBIA GECOLSA

ASUNTO A TRATAR

Se decide la impugnación a que fuere sometido el fallo de tutela del 19 de septiembre de 2022, proferido por el JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MULTIPLES DE SOLEDAD dentro de la acción de tutela instaurada por LEONARDO JOSE GRASS IGLESIAS, en contra de GENERAL EQUIPOS DE COLOMBIA GECOLSA, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al MINIMO VITAL Y VIDA

HECHOS

La accionante expresa como fundamentos del libelo incoatorio los que se exponen a continuación:

PRIMERO: Soy trabajador de la empresa GENERAL DE EQUIPOS DE COLOMBIA S.A.(GECOLSA) desde el 20 de mayo de 2013, conforme al contrato anexo al expediente de tutela, desempeñando el cargo de ESPECIALISTA EQUIPOS PRODUCCION ENERGIA ELECTRICA NIVEL BASICO CATEGORIA B, así mismo anexo al presente la descripción del cargo y funciones expedido por el departamento de talento humano de la empresa accionada, el cual se cumplió a cabalidad hasta septiembre del año 2020.

SEGUNDO: Llegada esa fecha comencé a tener problemas médicos que me impedían desarrollar a cabalidad mi labor como trabajador, por lo que comencé asistir a las citas con médicos de todas las áreas a efectos de poder determinar cuál era la causa de mi padecimiento físico y durante la finalización y comienzo del 2021, mi situación económica se empezó a venir a pique, ya no devengaba las comisiones de las que trata mi contrato de trabajo, pues al tener padecimientos físicos con intenso dolor la empresa me apartó de los trabajos de campo y esto evitaba gozar de las comisiones dispuestas en mi contrato, así que desde dicha fecha hasta la actualidad solo gozo del salario básico dispuesto por la compañía, afectado de gran manera el mínimo vital del cual venía gozando y con el cual sostenía a mi familia.

TERCERO: Para la fecha del 13 de noviembre del año 2021, después de ir y venir en consultas médicas y discrepancias jurídicas para que la empresa pudiera remitir toda la información necesaria para elaborar la calificación de mi enfermedad, SALUD TOTAL EPS, procedió a calificar las patologías que venía padeciendo resolviendo que sufrí de trastorno del disco intervertebral lumbar y que dicha enfermedad era de origen laboral, decisión con la que la ARL SURA no estuvo de acuerdo y decidió apelar el origen de la enfermedad por lo que el proceso fue remitido en su momento a la junta regional de calificación de invalidez del atlántico y a su vez apelaron el dictamen de la junta regional remitiéndose entonces a la nacional la que definió de manera definitiva que mi enfermedad sí era de origen laboral.

CUARTO: Señor juez, como le he indicado desde que comenzó mi trastorno intervertebral comenzó la violación al mínimo vital, ya que la empresa solo me paga el salario básico, pero desde el año 2013, venía disfrutando de un sin número de comisiones de las cuales disfrutaba mi familia y podíamos tener una vida cómoda y de calidad, pero desde comienzo del año 2021, me tocó cambiar por completo la rutina de mi familia ya que tuve que retirar a mi hijo del colegio en donde estudiaban mis hijas y pasarlas a un colegio cercano a nuestra vivienda y que no fuera tan costoso, además lo anterior, para no perder la vivienda que habíamos sacado para nuestra familia tuve que arrendar el bien inmueble para solventar el crédito hipotecario que se puede observar en los anexos de la misma, por lo que nos vimos en la penosa necesidad de volver a pedir estadía en la casa de mi madre, todo en aras de poder ayudarnos en los gastos de mi familia, además mi madre nos ayuda con una parte económica para cubrir ciertas necesidades que de seguir gozando de mis comisiones no estaría en esta disyuntiva y pudiera solventar todas y cada una de las necesidades que tengo para mantener a mi familia.

QUINTO: Señor juez, es mi deseo cumplir a cabalidad con las funciones asignadas y estipuladas en mi contrato de trabajo, pero desafortunadamente debo sobrellevar el peso de la enfermedad que me aqueja y la cual adquirí en el trabajo como se determinó en el origen de la misma por la junta médica, lo peor de toda la situación es que muy a pesar de nunca incumplir con mi trabajo he sido desmejorado de la calidad de vida que tenía y que venía gozando desde hace muchos años y por último la empresa cambió mi puesto de trabajo y determinó asignarme unas nuevas funciones en base a las recomendaciones médicas, pero en ningún momento se me dio la posibilidad de estar en un puesto de trabajo con unas condiciones laborales similares a las que gozaba antes de comenzar a sufrir la enfermedad y esto ha conllevado al menoscabo al derecho al mínimo vital y a la calidad de vida.

SEXTO: El sufrir esta enfermedad y haber sido desmejorado de mi calidad de vida y además no poder cumplir en muchas ocasiones con las responsabilidades que tengo como cabeza de hogar a traído a mi vida otro problema medico como es el psicológico, por lo anterior me han tenido que atender especialista en la materia como psicólogos y siquiátras a efectos de evitar afectarme en mi parte mental y terminar con ideas locas que me han venido a la cabeza.

SEPTIMO: Por ultimo señor juez, no había presentado esta acción con anterioridad por estar esperando el resultado del origen de la enfermedad de manera definitiva y dicho resultado se me comunico hasta principios del mes de junio, fecha en la que pensé se me asignaría a uno de los puestos de la empresa que respetara mi condición medica y generara algún tipo de comisión que pudiera ayudar a mi y a mi familia a solventar las necesidades que no puedo costear en el momento, pero contrario a eso en el mes de julio se me asignaron nuevas funciones en las cuales no se me respeta las condiciones iniciales de mi contrato y que viola flagrantemente mi mínimo vital.

PRETENSIONES

1-TUTELAR EL DERECHO FUNDAMENTAL AL MINIMO VITAL EN CONEXIDAD CON LA VIDA EN CONDICIONES DIGNAS.

2-ORDENAR a la autoridad accionada, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes al fallo, en aras de respetar el mínimo vital del suscrito, me reubiquen en un puesto de trabajo que iguale o supere las CONDICIONES ECONÓMICAS que devengaba como ESPECIALISTA DE EQUIPOS DE PRODUCCION ENERGIA ELECTRICA NIVEL BASICO CATEGORIA B, antes de septiembre del año 2020 es decir salario mas comisiones y se me coloque o asigne un nuevo puesto de trabajo que respete mi condición medica con las prerrogativas indicadas anteriormente.

3- Que no se me discrimine por el hecho de padecer de una enfermedad laboral de trastorno del disco intervertebral lumbar, lo que me impide desarrollar mi contrato como estaba pactado inicialmente.

DE LA ACTUACIÓN

La acción de tutela correspondió por reparto al JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MULTIPLES DE SOLEDAD, siendo admitida a través de auto del 30 de agosto de 2022, ordenándose vincular a SALUD TOTAL EPS, ARL SURA, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL ATLANTICO a fin de que rindieran un informe sobre los hechos y pretensiones relacionados en la solicitud de amparo.

INFORME VINCULADA JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DEL ATLANTICO

HAROLDO DE JESUS RAMIREZ GUERRERO, en calidad de Director Administrativo y Financiero, manifestó:

1. Revisado el expediente del señor LEONARDO JOSE GRASS IGLESIAS, se pudo evidenciar que el día 18/12/2021 EPS SALUD TOTAL radico el caso en esta Junta Regional de Calificación de Invalidez del Atlántico para dirimir controversia de Origen de la patología Trastorno de Disco Invertebral Lumbar.
2. Esta Junta se pronunció con el Dictamen No. 35885 de fecha 24/12/2021 en el que determino el Origen de la patología como enfermedad profesional (Laboral) el cual fue notificado por correo electronico a todas las partes interesadas dentro del proceso.

3. Así mismo se pudo evidenciar que el día 06/01/2022 la ARL SURA interpuso recurso de reposición y en subsidio de apelación contra el Dictamen No. 35885 dentro de los términos que establece la Ley.
4. Esta Junta en audiencia privada realizada el día 27/01/2022 resolvió el recurso de reposición en el que ratifico en todas sus partes el Dictamen No. 35885 decisión que fue enviada por correo electrónico a todas las partes interesadas dentro del proceso.
5. Con el Oficio No. 0077 – 22 de fecha 07/02/2022 esta Junta realizó el envío del expediente a la Junta Nacional de Calificación de Invalidez para que resuelva el recurso de apelación de conformidad a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 artículo 2.2.5.1.41.

INFORME GENERAL EQUIPOS DE COLOMBIA -GECOLSA- ANDREY ALONSO ROMERO BONILLA, en calidad REPRESENTANTE LEGAL PARA ASUNTOS JUDICIALES Y ADMINISTRATIVOS, manifestó:

FRENTE A LA PRIMERA RAZÓN DE HECHO: No es cierto, como está descrito, el accionante efectivamente suscribió contrato laboral con mi representada el día 20 de mayo de 2013, para el cargo de "ESPECIALISTA EQUIPOS PRODUCCIÓN ENERGÍA ELÉCTRICA NIVEL BÁSICO CATEGORÍA B, bajo modalidad indefinida y con naturaleza de destajo, tal y como se evidencia en el contrato de trabajo que anexa el accionante como prueba de esta tutela, teniendo a su cargo las responsabilidades y funciones inherentes a su cargo como se evidencia en el manual de funciones que reposa en el expediente de la referencia y que el mismo señor Grass aportó como prueba esta acción constitucional.

No obstante, es menester aclarar al despacho que dichas funciones y responsabilidades nunca han cambiado, sino que, a raíz de las recomendaciones médicas que se le han prescrito al actor, y como fruto del seguimiento médico ocupacional, la compañía actuando de buena fe y procura de la salud del actor, le comunicó el pasado 22 de julio de 2022, conforme a la prueba que reposa en el acervo probatorio, lo siguiente:

"Estimado señor Grass:

Me permito informarle que dada la revisión de funciones y actividades que se llevó a cabo por parte de la compañía, las funciones asignadas a usted en los periodos en los cuales se encuentran vigentes las recomendaciones médicas son:

1. Asignar las llamadas de servicio según las solicitudes por correo de los Ingenieros CVA de las zonas.
2. Actualizar WIP según dinámica y apertura de llamadas.
3. Hacer seguimiento a la entrega de resultados SOS.
4. Hacer seguimiento de llamadas con respuesta/órdenes completas de repuestos semanalmente.
5. Capacitaciones en la plataforma GECOLSA Aprende.
6. Capacitaciones virtuales ARL y/o charlas de seguridad.
7. Las demás funciones establecidas de acuerdo con el procedimiento MC-PR-16 Funciones y Responsabilidad en HSQE
8. Participa activamente en todas las actividades requeridas en la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión HSEQ
9. Cumplir con las Políticas, Normas, Procedimientos, Planes, Reglamentos establecidos por la compañía.

Lo anterior, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 10° de la Resolución 1016 de 1989 y el artículo 8 de la Ley 776 de 2002, la empresa tiene la obligación de acatar las indicaciones médicas expedidas en pro de su condición de salud y con el fin de evitar la posible exposición o factores de riesgo ocupacionales que puedan afectar o agravar su estado de salud frente a cada una de las funciones asignadas. (Lo resaltado fuera de texto)

FRENTE A LA SEGUNDA RAZÓN DE HECHO: No es cierto, como ya se explicó, las funciones y responsabilidades del actor nunca han cambiado, sino que, a raíz de las recomendaciones médicas que se le han prescrito al actor, y como fruto del seguimiento médico ocupacional, la compañía actuando de buena fe y procura de la salud del actor, le comunicó el pasado 22 de julio de 2022, conforme a la prueba que reposa en el acervo probatorio, lo siguiente:

"Estimado señor Grass:

Me permito informarle que dada la revisión de funciones y actividades que se llevó a cabo por parte de la compañía, **las funciones asignadas a usted en los periodos en los cuales se encuentran vigentes las recomendaciones médicas son:**

1. Asignar las llamadas de servicio según las solicitudes por correo de los Ingenieros CVA de las zonas.
2. Actualizar WIP según dinámica y apertura de llamadas.
3. Hacer seguimiento a la entrega de resultados SOS.
4. Hacer seguimiento de llamadas con respuesta/órdenes completas de repuestos semanalmente.
5. Capacitaciones en la plataforma GECOLSA Aprende.
6. Capacitaciones virtuales ARL y/o charlas de seguridad.
7. Las demás funciones establecidas de acuerdo con el procedimiento MC-PR-16 Funciones y Responsabilidad en HSQE
8. Participa activamente en todas las actividades requeridas en la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión HSEQ
9. Cumplir con las Políticas, Normas, Procedimientos, Planes, Reglamentos establecidos por la compañía.

Lo anterior, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 10° de la Resolución 1016 de 1989 y el artículo 8 de la Ley 776 de 2002, la empresa tiene la obligación de acatar las indicaciones médicas expedidas en pro de su condición de salud y con el fin de evitar la posible exposición

o factores de riesgo ocupacionales que puedan afectar o agravar su estado de salud frente a cada una de las funciones asignadas." (Lo resaltado fuera de texto)

Queda claro entonces que, bajo ningún punto de vista, Gecolsa ha actuado de manera caprichosa o arbitraria al momento de reasignar nuevas funciones al actor, ya que, como se observa en el texto de la carta citada, nuestra compañía en acatamiento de los preceptos legales cambió transitoriamente las funciones del señor Grass mientras sus recomendaciones médicas subsistían, por unas compatibles con sus padecimientos de salud en aras de que su condición no empeore y evitarle al actor la posible exposición o factores de riesgo ocupacionales de cara a las nuevas funciones asignadas.

Por otro lado, es importante señalar ante su señoría que, en el contrato de trabajo indefinido vigente entre las partes, suscrito el 20 de mayo de 2013, se pactó su naturaleza como trabajo a destajo, reconociéndosele al actor un salario variable compuesto por un salario básico equivalente en el año 2022 a la suma de UN MILLÓN QUINIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL NUEVE PESOS \$1 556.009 MCTE, más el pago de comisiones por reparación de cada componente o trabajado efectivamente realizado, de acuerdo con las condiciones pactadas en la Cláusula Décima de ese contrato, a saber:

DÉCIMA-EL EMPLEADOR se obliga con EL EMPLEADO a reconocerle y pagarle un salario básico mensual de (...) más una comisión por reparación de cada componente o trabajo realizado, atendiendo el sistema de segmentos o cualquier otro establecido en la empresa, dentro de los estándares correspondientes y de acuerdo a las normas y niveles de calidad establecidos por la Empresa y el fabricante, consistente en una suma de dinero resultado de aplicar el diez por ciento (10%) al valor que se cobra al cliente por cada hora de mano de obra facturada antes de impuestos, de acuerdo a la tarifa que se establezca antes o después de la falla. Cuando el trabajo realizado por el técnico genere una tarifa interna, será precisamente esta la que se tenga en cuenta para liquidar su comisión, aunque este trabajo en últimas produzca una facturación para un cliente externo.
(...)

Esta comisión se causará cuando el trabajo asignado haya sido terminado en un 100% y se pagará en la nómina siguiente, teniendo en cuenta el cronograma de pagos establecido en dicha sección (nómina), en el evento que no se haya terminado el trabajo en un 100%, la comisión no se entenderá causada y por ende no generará el pago, a menos que este hecho se deba a causas no imputables al empleado, caso en el cual se pagará en forma en forma proporcional a la reparación efectuada, teniendo en cuenta de si el trabajo realizado se puede segmentar de tal forma que permita la liquidación de la comisión respectiva (...) (lo resaltado del suscrito)

Así las cosas, se tiene que, desde el inicio de la relación laboral, las condiciones contractuales pactadas voluntariamente por las partes disponen claramente que para que se haga efectivo el pago de una comisión se debe cumplir unos requisitos sine qua non para su causalidad, ya que se es de recordar que si bien las comisiones son derechos, los mismos conllevan intrínsecamente la obligación de causación de una condición para su pago, y en tratándose del caso puntual, el señor Leonardo Grass no ha causado el derecho para que le sea efectivo el pago de dichas comisiones ya que no ha reparado componentes en este tiempo.

FRENTE A LA TERCERA RAZÓN DE HECHO: No nos consta, habida cuenta que lo relatado en este hecho involucra a personas jurídicas del sector salud totalmente ajenas a mi representada, por lo que no estamos en obligación de manifestamos.

FRENTE A LA CUARTA RAZÓN DE HECHO: No es cierto, al señor Grass NO se le viola su derecho al mínimo vital, en el contrato de trabajo indefinido vigente entre las partes, suscrito el 20 de mayo de 2013, se pactó su naturaleza como trabajo a destajo, reconociéndosele al actor un salario variable compuesto por un salario básico equivalente en el año 2022 a la suma de UN MILLÓN QUINIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL NUEVE PESOS \$1 556.009 MCTE, **es decir que recibe como suma básica un valor superior por más de quinientos mil pesos del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente,** más el pago de comisiones por reparación de cada componente o trabajado efectivamente realizado, de acuerdo con las condiciones pactadas en la Cláusula Décima de ese contrato, a saber:

DÉCIMA-EL EMPLEADOR se obliga con EL EMPLEADO a reconocerle y pagarle un salario básico mensual de (...) más una comisión por reparación de cada componente o trabajo realizado, atendiendo el sistema de segmentos o cualquier otro establecido en la empresa, dentro de los estándares correspondientes y de acuerdo a las normas y niveles de calidad establecidos por la Empresa y el fabricante, consistente en una suma de dinero resultado de aplicar el diez por ciento (10%) al valor que se cobra al cliente por cada hora de mano de obra facturada antes de impuestos, de acuerdo a la tarifa que se establezca antes o después de la falla. Cuando el trabajo realizado por el técnico genere una tarifa interna, será precisamente esta la que se tenga en cuenta para liquidar su comisión, aunque este trabajo en últimas produzca una facturación para un cliente externo.
(...)

Esta comisión se causará cuando el trabajo asignado haya sido terminado en un 100% y se pagará en la nómina siguiente, teniendo en cuenta el cronograma de pagos establecido en dicha sección (nómina), en el evento que no se haya terminado el trabajo en un 100%, la comisión no se entenderá causada y por ende no generará el pago, a menos que este hecho se deba a causas no imputables al empleado, caso en el cual se pagará en forma en forma proporcional a la reparación efectuada, teniendo en cuenta de si el trabajo realizado se puede segmentar de tal forma que permita la liquidación de la comisión respectiva (...) (lo resaltado del suscrito)

Así las cosas, se tiene que, desde el inicio de la relación laboral, las condiciones contractuales pactadas voluntariamente por las partes disponen claramente que para que se haga efectivo el pago de una comisión se debe cumplir unos requisitos sine qua non para su causalidad, ya que se es de recordar que si bien las comisiones son derechos, los mismos conllevan intrínsecamente la obligación de causación de una condición para su pago, y en tratándose del caso puntual, el señor Leonardo Grass no ha causado el derecho para que le sea efectivo el pago de dichas comisiones ya que no ha reparado componentes en este tiempo, **por lo que NO le es dable al actor manifestar o hacer creer al despacho del conocimiento que él disponía de las comisiones como un derecho adquirido y como a bien lo tuviera las causara o no.**

FRENTE A LA QUINTA RAZÓN DE HECHO: No es cierto, al señor Grass NO se le viola ningún derecho constitucional, reiteramos que las funciones y responsabilidades del actor nunca han cambiado, sino que, a raíz de las recomendaciones médicas que se le han prescrito al actor, y como fruto del seguimiento médico ocupacional, la compañía actuando de buena fe y procura de la salud del actor, le comunicó el pasado 22 de julio de 2022, conforme a la prueba que reposa en el acervo probatorio, lo siguiente:

"Estimado señor Grass:

Me permito informarle que dada la revisión de funciones y actividades que se llevó a cabo por parte de la compañía, **las funciones asignadas a usted en los periodos en los cuales se encuentran vigentes las recomendaciones médicas son:**

10. Asignar las llamadas de servicio según las solicitudes por correo de los ingenieros CVA de las zonas.
11. Actualizar WIP según dinámica y apertura de llamadas.
12. Hacer seguimiento a la entrega de resultados SOS.
13. Hacer seguimiento de llamadas con respuesta/órdenes completas de repuestos semanalmente.
14. Capacitaciones en la plataforma GECOLSA Aprende.
15. Capacitaciones virtuales ARL y/o charlas de seguridad.
16. Las demás funciones establecidas de acuerdo con el procedimiento MC-PR-16 Funciones y Responsabilidad en HSQE
17. Participa activamente en todas las actividades requeridas en la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión HSEQ
18. Cumplir con las Políticas, Normas, Procedimientos, Planes, Reglamentos establecidos por la compañía.

Lo anterior, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 10° de la Resolución 1016 de 1989 y el artículo 8 de la Ley 776 de 2002, la empresa tiene la obligación de acatar las indicaciones médicas expedidas en pro de su condición de salud y con el fin de evitar la posible exposición o factores de riesgo ocupacionales que puedan afectar o agravar su estado de salud frente a cada una de las funciones asignadas. (Lo resaltado fuera de texto)

Queda claro entonces que, bajo ningún punto de vista, Gecolsa ha actuado de manera caprichosa o arbitraria al momento de reasignar nuevas funciones al actor, ya que, como se observa en el texto de la carta citada, nuestra compañía en acatamiento de los preceptos legales cambió transitoriamente las funciones del señor Grass mientras sus recomendaciones médicas subsistan, por unas compatibles con sus padecimientos de salud en aras de que su condición no empeore y evitarle al actor la posible exposición o factores de riesgo ocupacionales de cara a las nuevas funciones asignadas.

Por otro lado, es importante señalar ante su señoría que al señor Grass NO se le viola su derecho al mínimo vital, en el contrato de trabajo indefinido vigente entre las partes, suscrito el 20 de mayo de 2013, se pactó su naturaleza como trabajo a destajo, reconociéndosele al actor un salario variable compuesto por un salario básico equivalente en el año 2022 a la suma de UN MILLÓN QUINIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL NUEVE PESOS \$1 556.009 MCTE, es decir que recibe como suma básica un valor superior por más de quinientos mil pesos del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, más el pago de comisiones por reparación de cada componente o trabajado efectivamente realizado, de acuerdo con las condiciones pactadas en la Cláusula Décima de ese contrato, a saber:

“DÉCIMA-EL EMPLEADOR se obliga con EL EMPLEADO a reconocerle y pagarle un salario básico mensual de (...) más una comisión por reparación de cada componente o trabajo realizado, atendiendo el sistema de segmentos o cualquier otro establecido en la empresa, dentro de los estándares correspondientes y de acuerdo a las normas y niveles de calidad establecidos por la Empresa y el fabricante, consistente en una suma de dinero resultado de aplicar el diez por ciento (10%) al valor que se cobra al cliente por cada hora de mano de obra facturada antes de impuestos, de acuerdo a la tarifa que se establezca antes o después de la falla. Cuando el trabajo realizado por el técnico genere una tarifa interna, será precisamente esta la que se tenga en cuenta para liquidar su comisión, aunque este trabajo en últimas produzca una facturación para un cliente externo.
(...)

Esta comisión se causará cuando el trabajo asignado haya sido terminado en un 100% y se pagará en la nómina siguiente, teniendo en cuenta el cronograma de pagos establecido en dicha sección (nómina), en el evento que no se haya terminado el trabajo en un 100%, la comisión no se entenderá causada y por ende no generará el pago, a menos que este hecho se deba a causas no imputables al empleado, caso en el cual se pagará en forma proporcional a la reparación efectuada, teniendo en cuenta de sí el trabajo realizado se puede segmentar de tal forma que permita la liquidación de la comisión respectiva (...) (Lo resaltado del suscrito)

Así las cosas, se tiene que, desde el inicio de la relación laboral, las condiciones contractuales pactadas voluntariamente por las partes disponen claramente que para que se haga efectivo el pago de una comisión se debe cumplir unos requisitos sine qua non para su causalidad, ya que se es de recordar que si bien las comisiones son derechos, los mismos conllevan intrínsecamente la obligación de causación de una condición para su pago, y en tratándose del caso puntual, el señor Leonardo Grass no ha causado el derecho para que le sea efectivo el pago de dichas comisiones ya que no ha reparado componentes en este tiempo.

FRENTE A LA SEXTA RAZÓN DE HECHO: No nos consta, lo referido por el actor en el presente hecho corresponde a su esfera íntima y privada, por lo que es totalmente desconocido por parte de nuestra empresa.

Adicionalmente, se observa que, en el expediente de la referencia, el accionante no aporta prueba siquiera sumaria que demuestre que efectivamente lo reviste la condición de persona de especial protección constitucional, ni que está sufriendo un perjuicio irremediable a raíz de la decisión de mi representada, máxime si se tiene en cuenta que el accionante en el presente hecho se remite meramente a indicar que es padre cabeza de hogar, sin acreditar los presupuestos establecidos por la jurisprudencia para hacerse acreedor de la condición de padre cabeza de hogar.

Al respecto, la Corte Constitucional a través de Sentencia T-084 de 2018, dilucidando acerca de la figura de cabeza de hogar, realizó las siguientes precisiones:

{...}

Al respecto, es indispensable aclarar—como lo ha hecho la Corte Constitucional en reiterados pronunciamientos³²— que **no toda mujer, por el hecho de que esté a su cargo la dirección del hogar, ostenta la calidad de cabeza de familia**, pues para tener tal condición se requiere la constatación de varios elementos³³, los cuales se enuncian en los párrafos siguientes:

32. En primer lugar, se requiere que la mujer **tenga a su cargo la responsabilidad de hijos menores de edad o de otras personas “incapacitadas” para trabajar**, exigencia respecto de la cual la Corte Constitucional ha formulado varias precisiones:

i) Esta noción implica que la madre cabeza de familia es quien brinda un sustento económico, social o afectivo al hogar, de modo que aquella debe cumplir con sus obligaciones de apoyo, cuidado y manutención con los sujetos a cargo³⁴.

ii) Igualmente, la Corte Constitucional³⁵ y la Corte Suprema de Justicia³⁶ han explicado que se consideran mujeres cabeza de familia aquellas que, aun cuando no ejercen la maternidad por no tener hijos propios, se hacen cargo de sus padres o de personas muy allegadas siempre y cuando ellas constituyan el “núcleo y soporte exclusivo de su hogar”.

ii) Así mismo, la jurisprudencia constitucional ha aclarado que una mujer no pierde su condición de cabeza de familia por el hecho de que las personas a su cargo alcancen la mayoría de edad³³¹. De este modo, cuando se trata de hijos mayores de edad pero menores de 25 años que se encuentran estudiando, esta Corporación ha considerado que siguen siendo dependientes de la madre cabeza de familia³³².

33. En segundo lugar, se requiere que **la responsabilidad exclusiva** de la mujer en la jefatura del hogar **sea de carácter permanente**. Es por esta razón que "la mera circunstancia del desempleo y la vacancia temporal de la pareja, o su ausencia transitoria, por prolongada y desafortunada que resulte, no constituyen elementos a partir de los cuales pueda predicarse que una madre tiene la responsabilidad exclusiva del hogar en su condición de madre cabeza de familia"³³³.

Aunado a ello, se debe destacar que el trabajo doméstico, con independencia de quién lo realice, es un valioso apoyo para la familia y debe ser tenido en cuenta como aporte social. En esa medida, dado que existen otras formas de colaboración en el hogar, la ausencia de un ingreso económico fijo para una persona no puede ser utilizada por su pareja para reclamar la condición de cabeza de familia³³⁴.

34. En tercer lugar, es necesario que exista una auténtica **sustracción de los deberes legales de manutención** por parte del progenitor de los menores de edad que conforman el grupo familiar. Esta situación puede ocurrir, bien cuando la pareja abandona el hogar y, además, omite el cumplimiento de sus deberes como progenitor o bien, cuando no asume la responsabilidad que le corresponde debido a un motivo externo a su voluntad "como la incapacidad física, sensorial, sicológica o mental o, como es obvio, la muerte"³³⁵.

Acercas de la sustracción de los deberes legales del progenitor de los hijos a cargo, esta Corporación ha señalado que no es admisible exigir a la madre o al padre cabeza de familia el inicio de las acciones legales correspondientes en contra del progenitor para demostrar este requisito. Lo anterior, por cuanto no existe tarifa legal para probar este hecho y, por ende, "las autoridades no están autorizadas a exigir un medio de convicción específico que evidencie la sustracción del padre de sus deberes legales"³³⁶.

35. En cuarto lugar, se requiere que haya una **deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia**, lo cual implica la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar.

36. Adicionalmente, es necesario resaltar que existe una regla de interpretación para verificar el cumplimiento de los anteriores requisitos. En efecto, la Corte Constitucional ha señalado que la condición de madre cabeza de familia **no depende de una formalidad jurídica sino de las circunstancias materiales que la configuran**.³³⁷

De esta forma la Alta Corporación ha determinado que las meras formalidades, como lo es, por ejemplo, la declaración ante notario acerca de la condición de hombre cabeza de familia, prevista en el parágrafo del artículo 2° de la Ley 82 de 1993³³⁸, no es constitutiva de dicha calidad ni es una exigencia probatoria indispensable para acreditarla. En similar sentido, esa misma Corporación ha señalado que el estado civil es irrelevante al momento de determinar si una mujer tiene la condición de cabeza de familia, pues lo decisivo son las circunstancias materiales.

Por consiguiente, corresponde al operador jurídico en el caso concreto valorar las condiciones de quien alega su condición de padre cabeza de familia, sin que dicha calidad pueda determinarse exclusivamente por el cumplimiento de alguna formalidad o por la mera declaración del accionante contenida en un hecho de la tutela.

FRENTE A LA SÉPTIMA RAZÓN DE HECHO: No es cierto, al señor Grass NO se le viola ningún derecho constitucional, reiteramos que las funciones y responsabilidades del actor nunca han cambiado, sino que, a raíz de las recomendaciones médicas que se le han prescrito al actor, y como fruto del seguimiento médico ocupacional, la compañía actuando de buena fe y procura de la salud del actor, le comunicó el pasado 22 de julio de 2022, conforme a la prueba que reposa en el acervo probatorio, lo siguiente:

"Estimado señor Grass:

Me permito informarle que dada la revisión de funciones y actividades que se llevó a cabo por parte de la compañía, **las funciones asignadas a usted en los periodos en los cuales se encuentran vigentes las recomendaciones médicas son**

19. Asignar las llamadas de servicio según las solicitudes por correo de los ingenieros CVA de las zonas.
20. Actualizar WIP según dinámica y apertura de llamadas.
21. Hacer seguimiento a la entrega de resultados SOS.
22. Hacer seguimiento de llamadas con respuesta/órdenes completas de repuestos semanalmente.
23. Capacitaciones en la plataforma GECOLSA Aprende.
24. Capacitaciones virtuales ARL y/o charlas de seguridad.
25. Las demás funciones establecidas de acuerdo con el procedimiento MC-PR-16 Funciones y Responsabilidad en HSQE
26. Participa activamente en todas las actividades requeridas en la implementación y mantenimiento del Sistema de Gestión HSEQ
27. Cumplir con las Políticas, Normas, Procedimientos, Planes, Reglamentos establecidos por la compañía.

Lo anterior, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 10° de la Resolución 1016 de 1989 y el artículo 8 de la Ley 776 de 2002, la empresa tiene la obligación de acatar las indicaciones médicas expedidas en pro de su condición de salud y con el fin de evitar la posible exposición o factores de riesgo ocupacionales que puedan afectar o agravar su estado de salud frente a cada una de las funciones asignadas. (Lo resaltado fuera de texto)

Queda claro entonces que, bajo ningún punto de vista, Gecolsa ha actuado de manera caprichosa o arbitraria al momento de reasignar nuevas funciones al actor, ya que, como se observa en el texto de la carta citada, nuestra compañía en acatamiento de los preceptos legales cambió transitoriamente las funciones del señor Grass mientras sus recomendaciones médicas subsistan, por unas compatibles con sus padecimientos de salud en aras de que su condición no empeore y evitarle al actor la posible exposición o factores de riesgo ocupacionales de cara a las nuevas funciones asignadas.

Por otro lado, es importante señalar ante su señoría que al señor Grass NO se le viola su derecho al mínimo vital, en el contrato de trabajo indefinido vigente entre las partes, suscrito el 20 de mayo de 2013, se pactó su naturaleza como trabajo a destajo, reconociéndosele al actor un salario variable compuesto por un salario básico equivalente en el año 2022 a la suma de UN MILLÓN QUINIENTOS CINCUENTA Y SEIS MIL NUEVE PESOS \$1.556.009 MCTE, **es decir que recibe como suma básica un valor superior por más de**

quinientos mil pesos del Salario Mínimo Mensual Legal Vigente, más el pago de comisiones por reparación de cada componente o trabajado efectivamente realizado, de acuerdo con las condiciones pactadas en la Cláusula Décima de ese contrato, a saber:

"DÉCIMA-EL EMPLEADOR se obliga con EL EMPLEADO a reconocerle y pagarle un salario básico mensual de (...) más una comisión por reparación de cada componente o trabajo realizado, atendiendo el sistema de segmentos o cualquier otro establecido en la empresa, dentro de los estándares correspondientes y de acuerdo a las normas y niveles de calidad establecidos por la Empresa y el fabricante, consistente en una suma de dinero resultado de aplicar el diez por ciento (10%) al valor que se cobra al cliente por cada hora de mano de obra facturada antes de impuestos, de acuerdo a la tarifa que se establezca antes o después de la falla. Cuando el trabajo realizado por el técnico genere una tarifa interna, será precisamente esta la que se tenga en cuenta para liquidar su comisión, aunque este trabajo en últimas produzca una facturación para un cliente externo.

(...)

Esta comisión se causará cuando el trabajo asignado haya sido terminado en un 100% y se pagará en la nómina siguiente, teniendo en cuenta el cronograma de pagos establecido en dicha sección (nómina), en el evento que no se haya terminado el trabajo en un 100%, la comisión no se entenderá causada y por ende no generará el pago, a menos que este hecho se deba a causas no imputables al empleado, caso en el cual se pagará en forma proporcional a la reparación efectuada, teniendo en cuenta de sí el trabajo realizado se puede segmentar de tal forma que permita la liquidación de la comisión respectiva (...)" (lo resaltado del suscrito)

Así las cosas, se tiene que, desde el inicio de la relación laboral, las condiciones contractuales pactadas voluntariamente por las partes disponen claramente que para que se haga efectivo el pago de una comisión se debe cumplir unos requisitos sine qua non para su causalidad, ya que se es de recordar que si bien las comisiones son derechos, los mismos conllevan intrínsecamente la obligación de causación de una condición para su pago, y en tratándose del caso puntual, el señor Leonardo Grass no ha causado el derecho para que le sea efectivo el pago de dichas comisiones ya que no ha reparado componentes en este tiempo.

INFORME SALUD TOTAL EPS
YOLIMA RODRIGUEZ HINCAPIE, en calidad de Representante Legal, manifestó:

Sea lo primero manifestar al Despacho que mi representada no ha vulnerado los derechos fundamentales del accionante, quien incoa el sistema judicial en contra de su empleador; estando frente a una acción de tutela **IMPROCEDENTE** que debe ser denegada ante la inexistencia de vulneración de los derechos fundamentales reclamados.

El presente caso corresponde al señor **LEONARDO JOSE GRASS IGLESIAS**, identificado con Cédula de Ciudadanía No. **72436059**, quien se encuentra afiliado en el Sistema de Seguridad Social en Salud de SALUD TOTAL EPS-S S.A., contando con estado administrativo **ACTIVO**, sin que se evidencien barreras de acceso ya que no cuenta con autorizaciones pendientes por gestionar.

A prima facie, es claro dilucidar que las pretensiones no van directamente dirigidas hacia mi representada SALUD TOTAL EPS-S S.A., razón por la cual esta no es la entidad pertinente ni adecuada para dimitir la controversia planteada por el protegido. Objetivamente la solicitud va dirigida hacia **GECOLSA**, quien sería el responsable en el presente proceso, eximiendo a SALUD TOTAL EPS-S S.A. de cualquier participación en esa relación.

Cabe resaltar en este punto, que quien puede y debe satisfacer debidamente las pretensiones incoadas por el accionante, es **GECOLSA**, por lo que, se vislumbra con facilidad la **Falta de Legitimación por Causa Pasiva** que se configura en la presente Litis, tal como se argumentará con posterioridad.

Ahora bien, con relación al pago de las incapacidades relacionadas en los hechos, nos permitimos informar, que una vez realizadas las verificaciones y los trámites administrativos correspondientes al caso, se evidencia en nuestro sistema integral de información que el protegido **NO** cuenta con incapacidades transcritas ante esta EPS.

Señor Juez, se debe recalcar que SALUD TOTAL EPS-S.S.A no vulneró derecho fundamental alguno en el presente caso, por lo cual, solicito respetuosamente la **DESVINCULACIÓN** de la misma, ya que como se manifestó, no está legitimada para satisfacer los presupuestos que motivaron la causa que nos ocupa.

Señor Juez, es claro que frente al caso que nos ocupa se hace necesario que se **DESVINCULE** a SALUD TOTAL EPS-S S.A., por la luz de los hechos plasmados en la acción de tutela y su contestación dado que como lo hemos venido manifestando, corresponde a **GECOLSA**, solventar los reclamos aducidos por el accionante.

INFORME SURAMERICANA
NATALIA ALEJANDRA MENDOZA BARRIOS, en calidad de Representante Legal, manifestó:

Frente a los hechos que nos vincula su Despacho, informamos que el accionante, **LEONARDO JOSE GRASS**, registra en cobertura con ARL SURA a través de empresa accionada **GENERAL DE EQUIPOS DE COLOMBIA SA GECOLSA** desde el 01/08/2017 hasta la fecha.

Empresa: 094404836 N660002576 GENERAL DE EQUIPOS DE COLOMBIA SA GECOLSA										Estado: EN MORA			
Inicio Cobertura	Fin Cobertura	Tipo ARL	Tipo Contrato	Trabaja Actual	Trabaja Remoto	Centro de Trabajo	Tasa	Clase URR	Fecha Ingreso	Fecha Retiro	E.P.S.	A.F.P.	Plan de Choque
01/08/2017	ACTIVO	SEP 01-DEPENDIENTE	NO	NO	88888888	SARRANQUILLA CAMPO Y PROYECCION	0.000	0	014	21/07/2017	SALUD TOTAL S.A. ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD	COLFONDOS	NO

Indicamos que el señor Leonardo presenta dictamen emitido el 05/05/2022 por la Junta Nacional De Calificación De Invalidez donde le calificaron el diagnóstico M510 TRASTORNOS DE DISCOS INTERVERTEBRALES LUMBARES Y OTROS, CON MIELOPATÍA (G99.2") con origen ENFERMEDAD LABORAL, y **ARL SURA ha asumido las atenciones que se han derivado de la enfermedad laboral, anexamos certificado de estado de cuenta de atenciones brindadas.** Dejamos presente que una vez alcance un estado de mejoría médica máxima procederemos a calificar las secuelas del evento según lo establece el Decreto 1504/2014.

Reiteramos Sr Juez, que mientras sigamos siendo **la actual o última ARL de afiliación del señor Leonardo, continuaremos brindando las prestaciones tanto asistenciales como económicas derivadas de la enfermedad laboral, según lo establece la normatividad legal vigente: Ley 776/2002 Artículo 1 Parágrafo 2:** "Para enfermedad profesional en el caso de que el trabajador se encuentre desvinculado del Sistema de Riesgos Profesionales, y la enfermedad sea calificada como profesional, deberá asumir las prestaciones la última administradora de riesgos a la cual estuvo vinculado, siempre y cuando el origen de la enfermedad pueda imputarse al período en el que estuvo cubierto por ese Sistema."

Además ponemos a disposición del señor Leonardo nuestra línea de atención 018000511414 para que gestiona cualquier cita de control adicional relacionada con su enfermedad laboral.

Ahora bien, En caso de que el señor Leonardo presente recomendaciones laborales emitidas por sus médico tratantes, será el área de salud y seguridad en el trabajo de su empleador, quien garantice su cumplimiento al interior de la empresa, adicionalmente informamos que, según la legislación vigente, los procesos de reincorporación y reubicación laboral son responsabilidad del empleador según lo expresado en la Ley 776/2002 en su **ARTÍCULO 4o. "REINCORPORACIÓN AL TRABAJO.** Al terminar el período de incapacidad temporal, los empleadores están obligados, si el trabajador recupera su capacidad de trabajo, a ubicarlo en el cargo que desempeñaba, o a reubicarlo en cualquier otro para el cual esté capacitado, de la misma categoría." (Subrayado y negrilla propia)

Y en su **ARTÍCULO 8o. "REUBICACIÓN DEL TRABAJADOR.** Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios." (Subrayado y negrilla propia)

Por los motivos expuestos, es preciso indicarle ARL SURA no le ha vulnerado ningún Derecho al señor **LEONARDO JOSE GRASS**, en consecuencia, se solicita ante su Despacho desvincule a ARL SURA de la presente acción de tutela.

Aunado a ello, de acuerdo con los hechos y pretensiones del accionante se evidencia también como estas no son encaminadas contra mi representada ARL SURA, sino por el contrario son conceptos ajenos a nuestro deber legal, en tanto dentro de sus pretensiones señala conceptos patronales respecto a la finalización de contrato laboral y estabilidad laboral reforzada, propios de su empleador en este caso el responsable es el accionada: **empresa empleadora GENERAL DE EQUIPOS DE COLOMBIA – GECOLSA.**

FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

El JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MULTIPLES DE SOLEDAD, a través de fallo calendarado 19 de septiembre de 2022 resolvió la solicitud de amparo, declarándola improcedente, en atención a que no existe prueba que acredite que la reubicación del cargo obedecía a discriminación, por lo que no podía reconocer las pretensiones económicas que alega el actor.

FUNDAMENTOS DE LA IMPUGNACIÓN

Inconforme con la decisión, la parte actora presenta impugnación en contra de fallo proferido en sede de primera instancia bajo los argumentos que se exponen así:

PRIMERO: Estoy en desacuerdo con el fallo de tutela de fecha 19 de septiembre de 2022, pues desde mi punto de vista, no se tomaron en cuenta varios aspectos que debían ser tenidos en el fallo de tutela para poder emitir un pronunciamiento verdaderamente constitucional, desde mi óptica el juez se apartó de su potestad constitucional y solo se limitó a fallar como si fuera un proceso ordinario en el que debían revisarse las actuaciones y pruebas aportadas por las partes, vale la pena decir que el decreto 2591 de 1991 en uno de sus apartes indica que cualquier persona podía acudir al juez para reclamar la vulneración de los derechos invocados como vulnerados, es decir no requería de abogado y por lo tanto no necesitaba conocimiento jurídico para poder acudir al juez de tutela, es más indica que solo basta con aportar de manera clara hechos de la demanda y las pruebas que considere pertinente, de tal manera aporte a esta tutela todos y cada uno de los documentos que demostraba la vulneración del derecho.

SEGUNDO: conforme a lo anterior aporte la historia clínica en donde se puede determinar que mi enfermedad no es propiamente de carácter general sino de origen laboral, por lo que no es mi culpa haberme enfermado y mucho menos haber tenido que dejar de cumplir con las funciones que se me habían establecidos desde un principio, por lo tanto no estoy de acuerdo con que yo tenga que demostrar la afectación, es la empresa la que debe acudir al juez a desvirtuar que no fue culpa de las funciones desempeñadas lo que conllevó a que mi condición médica se fracturara y es tan así que en apelación del origen de la enfermedad la junta médica determinó que si era laboral y es precisamente esa enfermedad que estoy padeciendo lo que conllevó y obligó a la empresa a tener que cumplir con una serie de requerimientos médicos en cuanto a mi desempeño laboral a que me cambiara de área, por lo anterior vuelvo y recalco no fue mi culpa no poder estar en el campo como es mi labor ordinaria sino las funciones que desempeñaba las que me conllevaron a sufrir una enfermedad laboral que impidiera realizarlas.

TERCERO: De la misma manera obligarme a tener que iniciar un proceso ordinario para reclamar los emolumentos que no puedo cumplir en la actualidad es desproporcionado, toda vez como se indicó anteriormente dichas labores no las puedo desempeñar por una causa médica originada por las funciones desempeñadas en nombre de la empresa y en cumplimiento de mi contrato laboral, por tanto estoy en desacuerdo con que en la actualidad se este cumpliendo con el contrato y cancelándome lo correspondiente al salario acordado, ya que siempre he tenido salario más comisiones y con dichos ingresos es que podía sostener a mi familia y por una casusa laboral ajena a mi voluntad dicha situación cambio y ahora no lo puedo hacer.

CUARTO: Señor juez de segunda instancia, el juez en su fallo de fecha 19 de septiembre tampoco analizó el derecho a la igualdad respecto a otros compañeros que en la empresa desempeñan lo que hago en la actualidad, es decir cargo administrativo, ya que solo se limitó a determinar que mis funciones habían cambiado conforme a lo ordenado por el médico tratante, pero nunca requirió a la empresa a efectos de estudiar los salarios y contratos de personas con igual o funciones similares y cuanto ganaban estos, ya que es sabido que mis compañeros actuales tienen ciertas prebendas y comisiones que yo no gano en la actualidad, lo que debió ser analizado por el juez constitucional a efectos de garantizar derechos constitucionales como la igualdad, ya que esa es una de las razones por las cuales el día que fui notificado del cambio de funciones a desempeñar no recibí a satisfacción ya que nunca se hizo un cambio de cargo solo decidieron colocarme funciones que desempeñan los cargos administrativos pero con el salario de un técnico como el mío, es decir se aprovecharon de mi situación para asignarme funciones administrativa pero con salario de técnico, lo que va aún más en detrimento de mi mínimo vital, y viola el derecho a la igualdad.

Por todo lo anterior solicito revocar el fallo de fecha 19 de septiembre de 2022 y en su lugar conceder las pretensiones de la demanda.

AUTO NO CONCEDE IMPUGNACION

El Juzgado Cuarto de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad, mediante auto de fecha 27 de septiembre de 2022, resolvió no conceder la impugnación por haberse presentado fuera del término.

TUTELA CONTRA EL DESPACHO

El 13 de febrero de 2023, el JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE SOLEDAD resolvió la acción de tutela incoada por el señor LEONARDO JOSE GRASS IGLESIAS en contra del JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MULTIPLES DE SOLEDAD, amparando el derecho fundamental al DEBIDO PROCESO Y ADMINISTRACION DE JUSTICIA del actor, y ordena a dejar sin efecto el auto de fecha 27 de septiembre de 2022.

En cumplimiento de lo anterior el JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MULTIPLES DE SOLEDAD mediante auto de fecha 20 de febrero de 2023 concedió la impugnación.

PROBLEMA JURÍDICO

De acuerdo con la situación fáctica puesta de presente en el acápite de antecedentes consiste en determinar si es procedente la acción de tutela para amparar los derechos fundamental al mínimo vital y vida del señor LEONARDO JOSE GRASS IGLESIAS con ocasión de la reubicación del cargo que ocupaba y que le ha reducido el ingreso que devengaba.

NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL

El marco constitucional está conformado por el artículo 86 de la Constitución Política, Decreto 2591 de 1991, Decreto-Ley 2158 de 1948, sentencia T-022/17, sentencia T-091/18, entre otras.

CONSIDERACIONES

La acción de tutela nace como mecanismo de carácter preferente y sumario para la protección de los derechos fundamentales de quienes estén ante situaciones que vulneren los mismo. El constituyente en el artículo 86 de la Constitución Política de 1991 fue claro en cuanto al carácter residual de esta acción constitucional, así en el inciso tercero de dicho artículo señaló *“Esta acción solo 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.”*; quiere decir lo anterior que previo a la implementación de la acción de tutela es necesario que quien considere afectados sus derechos haga uso de los demás medios judiciales puestos a su disposición, a menos a que sea necesario prevenir la ocurrencia de un daño de índole irremediable a los derechos afectados.

En sentencia T-022 de 2017 la Corte Constitucional refiriéndose al carácter residual y subsidiario de la acción de tutela manifestó *“3.3.3. Bajo esa orientación, se entiende que “la acción de tutela, en términos generales, no puede ser utilizada como un medio judicial alternativo, adicional o complementario de los establecidos por la ley para la defensa de los derechos, pues con ella no se busca reemplazar los procesos ordinarios o especiales y, menos aún, desconocer los mecanismos dispuestos dentro de estos procesos para controvertir las decisiones que se adopten” 3.3.4. Así las cosas, los conflictos jurídicos en los que se alegue la vulneración de derechos fundamentales, en principio, deben ser resueltos a través de los distintos medios ordinarios de defensa previstos en la ley para estos efectos, y solo ante la ausencia de dichos mecanismos o cuando los mismos no resulten idóneos o eficaces para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable es procedente acudir, de manera directa, a la acción de tutela.”*

Ahora bien, en atención al carácter preferente de la acción de tutela, existen requisitos que deben ser evaluados por el juzgador con el objeto de establecer la procedencia de la solicitud de amparo como medio de protección ante los hechos alegados, así se tiene que es necesario establecer para cada caso en concreto si se cumple con el requisito de inmediatez y subsidiariedad. En relación con el requisito de inmediatez, en sentencia T-091 de 2018 la Corte Constitucional señaló *“40. La jurisprudencia constitucional ha señalado que la acción de tutela debe presentarse en un término razonable y proporcionado, a partir del hecho que generó la presunta vulneración de los derechos fundamentales. El requisito de la inmediatez tiene por finalidad preservar la naturaleza de la acción de tutela, concebida como “un remedio de aplicación urgente que demanda una protección efectiva y actual de los derechos invocados”*. Por su parte, el requisito de subsidiariedad como se manifestó previamente, se encuentra ligado a la falta de mecanismos a disposición de quien considere sus derechos vulnerados o que ante la existencia de estos no sean lo suficientemente efectivos para la protección del derecho ante la ocurrencia de perjuicios de carácter irremediables.

En relación con lo expuesto el Decreto 2591 de 1991, en el numeral 1 de su artículo 6 refiriéndose a las causales de improcedencia de la acción de tutela señala *“1. Cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios*

será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante.”

CASO CONCRETO

En el presente caso, manifiesta la parte accionante que se presenta vulneración de los derechos fundamentales al mínimo vital y vida, con ocasión de la reubicación del cargo que venía desempeñando desde mayo de 2013.

Asegura el actor que desde mayo de 2013 venía desempeñándose como empleado de la accionada GENERAL EQUIPOS DE COLOMBIA GECOLSA, hasta 2020 que debido a problemas de salud debía acudir a citas médicas, y debido a ello fue apartado de su cargo. Por lo anterior dejó de devengar las comisiones que venía recibiendo, lo que ha ocasionado un perjuicio para él y su familia. Además, en noviembre de 2021 SALUD TOTAL EPS realizó calificación de pérdida de capacidad laboral, la que resolvió que sufre de TRASTORNO DE DISCO INTERVERTEBRAL LUMBAR, y que la misma era de origen laboral.

Finalmente que dicho dictamen no fue compartido por SURA ARL quien apeló y fue remitida a la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ la cual también fue apelada, siendo remitida a la JUNTA NACIONAL.

La accionada GECOLSA en su informe confirma que el actor labora para su sociedad desde 2013, sin embargo que sus funciones y responsabilidades no han cambiado, sino que debido a las recomendaciones médicas y actuando de buena fe y en procura de la salud del trabajador, le notificaron que le asignaban nuevas funciones. Ahora bien, en relación a las comisiones asegura que las mismas no se han causado porque no cumple los requisitos para su causación, sumado a lo anterior que no le vulneran el mínimo vital ya que el trabajador continúa vinculado laboralmente y recibiendo su remuneración mensual.

SALUD TOTAL, asegura que los hechos relacionados por el actor van dirigidos contra GECOLSA y no contra su entidad; aunado a lo anterior asegura que en relación a las incapacidades no existen incapacidades transcritas.

ARL SURA en su informe da cuenta al Despacho que ha brindado la atención y servicios requeridos por el accionante, por lo que no han vulnerado sus derechos fundamentales. Asimismo, que el tema de reubicación del cargo y medidas, corresponde a su empleador GECOLSA garantizar el cumplimiento.

La JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DEL ATLANTICO, en su informe manifiesta no haber vulnerado los derechos que invoca el actor, lo anterior por cuanto una vez fue radicado el caso por SALUD TOTAL EPS, mediante dictamen No. 35885 del 24 de diciembre de 2021, determinaron que la patología del actor era de origen profesional (laboral). Asimismo, tal decisión fue apelada, por lo que la misma fue remitida a la JUNTA NACIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ.

El a quo en fallo de primera instancia resolvió declarar improcedente la acción por cuanto no existe prueba que acredite que el tema de la reubicación haya obedecido a discriminación, sumado a lo anterior, estimó el Juez de primera instancia que no era procedente conceder las pretensiones invocadas por tratarse de prestaciones laborales de índole económico que se escapan de la competencia del Juez Constitucional

Inconforme con lo anterior, el accionante impugna el fallo argumentando que el A quo no analizó desde el punto de vista constitucional el caso puesto de presente, ya que al ser una patología de origen laboral no le corresponde al actor probar o demostrar la afectación. Asimismo, que considera desproporcionado acudir a la jurisdicción laboral, por lo que solicita sea revocada la decisión de primera instancia.

Una vez revisadas las pruebas allegadas al plenario, este Despacho evidencia que en relación al requisito de subsidiariedad, tenemos que el artículo 2 del C.P.T.S.S. señala que la Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de: *1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo. ...”*

Es decir, que en primera medida quien es competente para el estudio del pago de las comisiones que dejo de devengar el actor es la jurisdicción ordinaria laboral, ya que es el mecanismo puesto a disposición para la protección de los derechos de esta índole, ahora bien, es cierto que existen casos en los que aun contando con mecanismos de protección la tutela se torna procedente ante la falta de idoneidad de los medios existentes para prevenir la ocurrencia de daños irremediables o estando el portador del derecho en estados de debilidad que le impidan estarse a los términos y trámites de un proceso ordinario, sin embargo, en el presente si bien el accionante tiene una patología laboral, no se evidencia prueba que acredite se le estén vulnerando los derechos fundamentales.

Así las cosas, se encuentra que en efecto la parte accionante cuenta con otros medios que permiten dirimir la controversia que trae en el presente a través de la acción constitucional, sin que se observe la existencia de factores que le impidan estarse a los medios judiciales ordinarios, debiéndose en ese sentido dar aplicación a lo dispuesto en el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, en cuanto a la declaratoria de improcedencia de la acción de tutela, pues permitir el estudio de estas controversias por vía constitucional sin el cumplimiento de los requisitos para ello bajo el argumento expuesto por la parte accionante de que la administración de justicia es morosa, sería una clara vulneración de los derechos de quienes se encuentran en controversias de la misma índole y en sujeción a las disposiciones legales se remiten a la jurisdicción ordinaria para la solución de las mismas

Así las cosas, resulta procedente CONFIRMAR el fallo proferido en primera instancia por el JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MULTIPLES DE SOLEDAD adiado 19 de septiembre de 2022 dentro de la acción de tutela impetrada por LEONARDO JOSE GRASS IGLESIAS, en contra de GENERAL EQUIPOS DE COLOMBIA GECOLSA

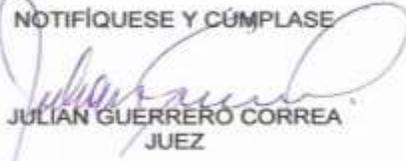
EN MÉRITO DE LO EXPUESTO, EL JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE SOLEDAD, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY,

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo de primera instancia proferido el 19 de septiembre de 2022 por el JUZGADO CUARTO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIAS MULTIPLES DE SOLEDAD dentro de la ACCIÓN DE TUTELA incoada por LEONARDO JOSE GRASS IGLESIAS, en contra de GENERAL EQUIPOS DE COLOMBIA GECOLSA., por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al MINIMO VITAL Y VIDA., de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: NOTIFICAR ésta providencia a las partes, así como al señor Defensor del Pueblo de la Ciudad, al a quo, por el medio más expedito y eficaz.

TERCERO: En su oportunidad, remítase el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, según lo dispuesto en el decreto 2591 de 1.991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

JULIAN GUERRERO CORREA
JUEZ

NOTA: SE FIRMA EN FORMATO PDF EN RAZÓN A LOS INCONVENIENTES QUE PRESENTA LA PAGINA DE FIRMA DIGITAL