



Villavicencio, siete (07) de septiembre de dos mil veinte (2020)

Ref: Acción de tutela No. 50001-4003-006-2020-00159-01 de MÓNICA ANDREA JIMÉNEZ PAEZ contra la EMPRESA DE SEGURIDAD JANÓ LTDA con vinculación de la JUNTA DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL META, MEDIMAS EPS, INSPECTOR DEL TRABAJO DE VILLAVICENCIO, COMPAÑÍA DE SEGUROS BOLÍVAR S.A.-PENSIONES Y ARL-, SECRETARÍA DEPARTAMENTAL DE SALUD DEL META, la ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD EN SALUD –ADRES- y el HOSPITAL DE GRANADA.

Se decide la impugnación interpuesta por la accionada contra el fallo de tutela proferido el 18 de marzo de 2020, por el Juzgado Sexto Civil Municipal de Villavicencio, sin presencia de causal de nulidad que invalide lo actuado.

I. ANTECEDENTES

En ejercicio de la acción de tutela acudió MÓNICA ANDREA JIMÉNEZ PAEZ por considerar que se vulneraron sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, seguridad social y al trabajo; en consecuencia, solicitó se ordene a la accionada que proceda a reintegrarlo y se le cancelen los salarios dejados de percibir incluidas las prestaciones causadas, así como el pago de la indemnización de que trata el artículo 26 de la ley 367 de 1997.

Como sustento fáctico de sus pretensiones relató que estuvo vinculada laboralmente con la empresa SEGURIDAD JANÓ LTDA, desde el 17 de enero de 2014 hasta el 16 de enero de 2020, y que desempeñaba la labor de guarda de seguridad. Que el 03 de enero de 2020 dicha empresa le comunicó la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo, sin tener en cuenta que tiene una pérdida de capacidad laboral severa del 25.98% por las patologías: deficiencia por dolor crónico somático y deficiencia en los rangos de movilización de rodilla; ello dictaminado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Meta.

Dolencias que se generaron por un accidente laboral que sufrió en el año 2015, lo cual le ha acarreado, desde la época, múltiples o prolongadas incapacidades, terapias, e inclusive procedimientos quirúrgicos, siendo la última incapacidad reportada entre el 12 y el 22 de noviembre de 2019.

Que el 22 de enero de 2020 asistió a control por ortopedia, donde como recomendaciones laborales le indicaron que debía realizar pausas activas,

no durar más de una hora de pie y no subir y bajar escaleras; y como plan de manejo, le ordenaron terapia física para fortalecimiento de cuádriceps y que no ha podido solicitar la cita por cuanto se encuentra desafiliada al sistema de seguridad social en salud.

Finalmente alegó que su empleador conocía su situación de salud y la despidió sin autorización del Ministerio de Trabajo; y que a la fecha se encuentra con recomendaciones médicas vigentes, con terapias físicas pendientes y con cita de control por ortopedia también pendiente.

II. Trámite

Admitida la acción de tutela, se dispuso el debido enteramiento de la accionada.

Medimas EPS, indicó que la accionante se encuentra activa en el régimen subsidiado por movilidad y que, dicha EPS le viene prestando los servicios médicos, frente a lo cual no se presenta ninguna queja, destacando que no es la llamada a resolver sobre las pretensiones de la presente acción de tutela.

SEGUROS BOLIVAR S.A., manifestó que a dicha Administradora sólo le consta que la accionante se encontraba afiliada a ella a través de su empleador Seguridad Jano desde el 17 de enero de 2014 hasta el 15 de enero de 2020. Señaló que la accionante fue calificada por la Junta Regional de Calificación del Meta, el 11 de julio de 2018, con un porcentaje de PCL del 25,98%, como consecuencia de accidente de origen común, con diagnóstico trauma de rodilla derecha con lesión de menisco medial y lateral – ruptura de ligamento cruzado. Así mismo, alegó que no ha vulnerado ningún derecho a la accionante toda vez que se han reconocido todas las prestaciones asistenciales y económicas que ha requerido, siendo ajena a la controversia laboral suscitada en la presente acción constitucional.

La SECRETARÍA DE SALUD DEL META, indicó que la accionante se encuentra afiliada a Medimas EPS en el régimen subsidiado y que a esa Secretaría le corresponde cubrir a la población pobre no asegurada.

La ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD EN SALUD –ADRES–, solicitó se declare la improcedencia de la acción en lo que respecta a dicha Administradora, en atención a que no le corresponde solucionar los inconvenientes asociados a reintegros laborales, ya que dicha responsabilidad recae en el empleador.

SEGURIDAD JANÓ, informó que apenas un año de haber sido vinculada a la empresa, la accionante sufrió el incidente que le generó una afectación médica, incapacidades y demás, que a pesar de ello estuvo vinculada seis años a la empresa, lo que permite colegir que no ha sido nunca la intención

de la empresa discriminarla por su condición de salud. También indicó que durante cinco años la accionante ha venido siendo incapacitada, sometida a cirugías y tratamientos terapéuticos por razón de la lesión de rodilla, pero que no obstante, las últimas consultas fueron por razón del dolor que manifestaba sentir y que no requirieron de incapacidad laboral y que, la empresa durante todos esos años la acompañó en el proceso de recuperación, la mantuvo en el empleo y le ofreció todas las garantías para su normal desempeño laboral.

Resaltó que la terminación del vínculo laboral de la accionante no se produjo finalmente como consecuencia de una decisión unilateral del Empleador por el vencimiento del plazo fijo pactado, aunque la empresa en principio le hubiera expresado esa razón para preavisarla; toda vez que, entre la trabajadora y la empresa se celebró un contrato de transacción en el que se declaró que el contrato terminaba por mutuo acuerdo el 16 de enero de 2020, con lo que se dejaba sin valor ni efecto la manifestación de la empresa del rompimiento unilateral; circunstancia ella que deliberadamente omitió indicar la accionante en su escrito de tutela.

Indicó que tal contrato de transacción se suscribió el 10 de febrero de 2020, es decir un mes después de la terminación del contrato, cuando la trabajadora no estaba bajo la subordinación de su empleador, lo que descarta cualquier posibilidad de vicio del consentimiento por error, fuerza o dolo y por el contrario la accionante prestó su consentimiento para poner fin al vínculo laboral.

Señaló que podría sostenerse por la accionante que su consentimiento estuvo viciado, pero ello es un debate que debe presentarse ante el juez ordinario y no ante el juez de tutela.

La Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo, señaló que revisada la base de datos diaria de atención al usuario no se encuentra registrada atención a la accionante, así como tampoco aparece autorización para despedirla solicitada por Seguridad Jano Ltda.

La JUNTA DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL META, expuso que en su base de datos si reposa una calificación de PCL efectuada a la accionante, donde se le calificaron los diagnósticos, 1. trauma de rodilla derecha con lesión de menisco medial y lateral y 2. ruptura de ligamento cruzado, de origen accidente común, con pérdida de capacidad laboral 25.98%, con fecha de estructuración del 15 de noviembre de 2017; dictamen que quedó ejecutoriado el 14 de agosto de 2018.

III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

El a quo, en sentencia del 18 de marzo de 2020, dispuso conceder la acción de tutela, tras considerar que la accionante se encuentra en circunstancias

de debilidad manifiesta, ya que presenta afecciones en su salud, que además de sustanciales, son permanentes, pues tras haber sufrido un accidente de origen común, su rodilla derecha se afectó de manera tal que desde el año 2015 viene siendo incapacitada, además ha tenido que ser sometida a cirugías por ello y a constantes citas por ortopedia y traumatología. Además, la citada señora cuenta con dictamen de PCL del 25.98%, emitido por la Junta de calificación de Invalidez del Meta, por ende era un sujeto de especial protección cobijada por la estabilidad laboral reforzada, y en consecuencia, ordenó el reintegro y pago de aportes a la seguridad social dejados de percibir.

IV. FUNDAMENTOS DE LA IMPUGNACIÓN

Ante la determinación tomada por el juzgado, la accionada expuso en síntesis los mismos argumentos expuestos en la contestación de la acción de tutela, resaltando que el despido fue de común acuerdo conforme transacción del 10 de febrero de 2020.

V. CONSIDERACIONES.

De entrada, debe precisarse que funcionalmente el Juzgado es competente para resolver el conflicto constitucional planteado, al tenor del artículo 37 y siguientes del Decreto 2591 de 1991.

Problema Jurídico:

Para el caso concreto corresponde establecer ¿sí la presente acción de tutela es el mecanismo adecuado para ordenar el reintegro de la accionante, el pago de salarios, prestaciones sociales y la afiliación al sistema de salud?

Al respecto, cabe precisar que la acción de tutela, como la define el artículo 86 de la Constitución Política, es un medio de defensa judicial instituida para proteger en forma inmediata los derechos fundamentales cuando resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o por los particulares en los casos expresamente señalados por la ley.

Se ha establecido que el derecho al trabajo tiene asidero constitucional y, en consecuencia, la Carta Política hace mención a éste en varios artículos¹, en los cuales se establece su carácter de derecho fundamental, así como también la especial protección de que goza por parte del Estado y la universalidad del mismo en condiciones de dignidad y justicia².

¹ Constitución Política, artículos, 25, 53, 54, entre otros.

² Artículo 25. C.P: El trabajo es un derecho y una obligación social y goza en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.

Así mismo se estableció³ en cabeza del legislador la responsabilidad de expedir el estatuto de trabajo atendiendo a unos principios mínimos fundamentales, tales como (I) igualdad frente a las oportunidades para los trabajadores, (II) una remuneración mínima vital y móvil que sea proporcional, cualitativa y cuantitativamente al trabajo realizado, (III) la estabilidad en el empleo, así como (IV) la irrenunciabilidad de los derechos mínimos establecidos en las normas de naturaleza laboral, (...), (V) en caso de existir duda frente a la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derechos, se hará uso de la favorabilidad para el trabajador, (VI) la primacía de la realidad sobre las formas en la relación laboral, (VII) además la garantía a la seguridad social y a la educación que incluye capacitación y adiestramiento, (...) y (VIII) la especial protección a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

De igual forma se establece en el citado artículo la supremacía de la libertad, la dignidad humana y los derechos de los trabajadores, en cuanto son estos los que deben orientar la aplicación de la ley, los contratos y los acuerdos; en consecuencia, no pueden ser quebrantados.

Sin embargo, a pesar de las garantías constitucionales establecidas para el derecho al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada entre otros, no significa en principio que la acción de tutela sea el mecanismo idóneo para debatir las controversias relacionadas con este derecho fundamental. Pues, la acción constitucional tiene un carácter subsidiario que la hace improcedente cuando existen otros mecanismos de defensa judicial salvo que se busque un amparo transitorio para evitar un perjuicio irremediable o cuando dichos mecanismos no sean eficaces o no resulten idóneos, de lo contrario será la jurisdicción ordinaria laboral o contenciosa administrativa según el caso, la competente para dirimir los conflictos que con relación a este derecho fundamental se llegaren a presentar.

Además, la jurisprudencia constitucional también ha sido clara en establecer la procedencia de la acción de tutela cuando se trata del reintegro de sujetos de especial protección constitucional. Al respecto en la sentencia T-341 de 2009 se dijo:

“La acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral, sin miramientos a la causa que generó la terminación de la vinculación respectiva, al existir como mecanismos establecidos la jurisdicción ordinaria laboral o la contenciosa administrativa, según la forma de vinculación del interesado, salvo que

3 Artículo 53 C.P: El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.//El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.//Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.//La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada⁴, a saber, los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y, como se verá a continuación, el trabajador discapacitado.

Dicho criterio proviene de la necesidad de un mecanismo célere y expedito para dirimir esta clase de conflictos cuando el afectado es un sujeto que amerite la estabilidad laboral reforzada, que es distinto al medio breve y sumario dispuesto para los trabajadores amparados con el fuero sindical o circunstancial, que facilita el inmediato restablecimiento de sus derechos.”⁵.

Las personas que gozan de especial protección constitucional y los sujetos en estado de debilidad manifiesta, cuentan con ciertos beneficios para garantizar el pleno goce de sus derechos, pues dada su condición no se encuentran en un plano de igualdad frente al resto de integrantes del conglomerado social; en consecuencia, se busca equiparar esta situación en materia laboral con las personas enfermas o con discapacidad, mujeres en estado de embarazo y el trabajador menor de edad, estableciendo unos requisitos adicionales para llevar a cabo la terminación de una relación laboral, por lo tanto, se establece la obligación por parte del empleador de solicitar previa autorización por parte de la Oficina del Trabajo, por ejemplo tal como está estipulado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997:

“Artículo 26º.- En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”⁶

No obstante, la protección establecida para estos sujetos de especial protección y que se encuentran en estado de debilidad manifiesta por su estado de salud, no hace procedente la acción de tutela de forma automática, pues la Corte ya ha establecido que para la procedencia de la acción de tutela la sola calidad de incapacitado o de persona enferma no es suficiente. De igual forma, es necesario establecer que si se produjo el despido de una persona con esta calidad, fue por causa de su condición. Es decir, establecer el nexo de causalidad entre el despido y el estado de debilidad manifiesta, para comprobar así que existe una situación de discriminación en el empleo.⁷

⁴ Cfr. T-011 de enero 17 de 2008 y T-198 de marzo 16 de 2006 y T-661 de agosto 10 de 2006, entre otras.

⁵ Ver Sentencia T-341 de mayo 8 de 2009.

⁶ Ley 361 de 1997, Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.

⁷ Ver Sentencia T-1097 de noviembre 6 de 2008.

Conforme a la jurisprudencia se puede sostener que:

“(i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presentan una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada.”⁸

Para el presente caso es necesario poner de presente que la Corte Constitucional ha indicado que para determinar la existencia de un perjuicio irremediable deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:

“A). El perjuicio ha de ser inminente: que amenaza o está por suceder prontamente, esto es, tiende a un resultado cierto derivado de una causa que está produciendo la inminencia; B). Las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes, es decir, se debe precisar una medida o remedio de forma rápida que evite la configuración de la lesión; C) se requiere que éste sea grave, lo que equivale a la gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona; y D). La urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad. Si hay postergabilidad de la acción, ésta corre el riesgo de ser ineficaz por inoportuna.”⁹

Caso concreto:

En el caso de autos, basta con decir que luego de revisadas las probanzas arribadas al plenario, se observa que la tutelante ostenta la calidad de quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada, pues no puede desconocerse que es una persona discapacitada y se encuentra en tratamiento médico, pues cuenta con una pérdida de capacidad laboral del 25.98%, lo cual era de pleno conocimiento del empleador, pues así se reconoció por la impugnante, de modo que era obligación solicitar la autorización por parte del Inspector del trabajo para que éste determinara si se trataba de una causal objetiva y no de un acto discriminatorio.

En consecuencia, se advierte que el despido del cargo se dio sin atender los parámetros legales del caso, conforme se viene señalando, razón por la cual ha de confirmarse el fallo de primera instancia, siendo de resaltar que no puede considerarse que la terminación del contrato laboral fue de común

⁸ Ver Sentencia T-866 de noviembre 27 de 2009, T-1097 de noviembre 6 de 2008, T-530 de mayo 20 de 2005, T-519 de junio 26 de 2003, T-826 de octubre 21 de 1999 entre otras.

⁹ Sentencia T-293/11

acuerdo, pues el supuesto acuerdo se dio un mes después del despido, lo cual carece de sentido alguno para calificarlo de común acuerdo, lo cual evidencia una clara vulneración a los derechos fundamentales de la actora.

VI. DECISIÓN

*En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO QUINTO CIVIL DEL CIRCUITO DE VILLAVICENCIO**, Meta, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,*

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo impugnado proferido el 18 de marzo de 2020 por el Juzgado Sexto Civil Municipal de Villavicencio.

SEGUNDO: REMÍTASE el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado Por:

FEDERICO GONZALEZ CAMPOS
JUEZ CIRCUITO
JUZGADO 005 CIVIL DEL CIRCUITO DE VILLAVICENCIO

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:

47ab7ca58dc2b1548d7c87bd1c9ae0821b2a127e88d81f0f53fc1eac3b5575

82

Documento generado en 07/09/2020 09:27:49 a.m.