



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Asunto: Acción de tutela No. 2020 – 0815
Proveniente del Juzgado Doce (12) Civil Municipal de Bogotá D.C.
Sentencia Segunda Instancia

Fecha: 4 de marzo de 2021

De conformidad con lo establecido en el artículo 29 del Decreto Nacional 2591 de 1991 se emite sentencia de segundo grado en la actuación de la referencia.

1.- Identificación del solicitante: (Art. 29 Núm. 1 D. 2591/91):

Fabián Mauricio Vargas Bocanegra, identificado con la C.C. No. 1.106.780.009, quien actúa en causa propia.

2.- Identificación de quien provenga la amenaza o vulneración: (Art. 29 Núm. 2 D. 2591/91):

La actuación es dirigida por el tutelante contra Vigilancia Santaferña y Cia Ltda.

Se vinculó a Seguros del Estado S.A., Nueva EPS, ADRES, Ministerio de Trabajo, Hospital el Tunal, Coomerbas SAS, y la Registraduría Nacional del Estado Civil.

3.- Determinación del derecho tutelado: (Art. 29 Núm. 3 D. 2591/91):

El accionante indica que se trata del derecho fundamental a la estabilidad reforzada por razones de salud, a la salud, al mínimo vital, a la igualdad y al trabajo.

4.- Síntesis de la demanda:

a. *Hechos:* El accionante manifestó que, ingresó a laborar para la accionada Vigilancia Santaferña, en el cargo de Guarda de seguridad desde el día 27 de diciembre del año 2016. El día 20 de junio de 2020, sufrió accidente de tránsito, en un vehículo motocicleta, el cual le ocasionó varias lesiones, como “fractura de la epífisis superior del humero”.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Como resultado de su afectación en salud, los médicos tratantes expedieron las incapacidades medicas que relaciona, tendientes a la recuperación de su estado de salud. El día 20 de agosto de 2020, el Dr. Luis Carlos Pardo Rodríguez de la Unidad de servicios en salud Tunal, expidió el documento solicitud de procedimientos no quirúrgicos, "terapia física integral" cantidad: 10, estado: rutinario, observaciones: Mejorar arcos de movilidad hombro izquierdo: pasivos, sin forzar, no objetos pesados. fuerza muscular hombro izquierdo.

El 16 de septiembre de 2020, nuevamente le fue expedido solicitud de 20 terapias físicas integral. A su vez, el 24 de noviembre de la misma anualidad, fue atendido por la profesional en salud Dra. Carolina Andrea Cuenca Arredondo de la unidad de servicios en salud Ambulatoria Abraham Lincon, refiere el desarrollo actual de terapias, remite a exámenes de radiografía, terapias físicas (10), emitiendo por último recomendaciones laborales.

No obstante, la accionada Vigilancia Santaferense Ltda. le permitió laborar solo hasta el día 30 de noviembre de esta anualidad, por los argumentos et supra expuesto brindados los cuales refiere taxativa "...el día 30 de noviembre de 2020, su contrato laboral se dará por finalizado, en razón a la terminación de la obra o labor por la cual fue contratado. Lo anterior, de conformidad a lo establecido en el artículo 45 del código sustantivo del trabajo". A través de oficio fechado del día 26 de noviembre de 2020, le informan las supuestas razones legales para la terminación de su vinculación laboral y se le remite a examen médico de retiro, del cual posee copia la accionada Vigilancia Santaferense Ltda.

Siguiendo la orden impartida por la accionada Vigilancia Santaferense Ltda., asistió a la Comercializadora de Servicios Básicos Comerbas S.A.S, donde fue auscultado por la Dra. Viviana Del Carmen Rada Reyes, médico especialista en salud ocupacional, quien denota su afectación en salud en el acápite recomendaciones laborales, designando Manejo por EPS y continuidad de terapias físicas. Sin embargo, siendo ésta una segunda oportunidad para reencausar el actuar, la accionada se ratifica causando que se vea imperiosamente abocado al curso de la presente acción para el reconocimiento de sus derechos fundamentales.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

b. *Petición:* Se declare la ineficacia del Despedido al no mediar intervención de Inspector de Trabajo. Así mismo se declare que el despido del accionante fue con ocasión de su estado de salud. Se ordene el reintegro inmediato del tutelante, en un cargo acorde con la condición de salud de este. Por último, se ordene el pago de la indemnización de 180 días.

5- Informes:

a) Nueva EPS S.A.

Una vez revisada la base la base de afiliados de Nueva EPS, se evidencia que Fabian Mauricio Vargas Bocanegra, C.C. 1106780009 se encuentra en estado activo al Régimen Contributivo. Sin embargo, el empleador Vigilancia Santaferena y Cia Ltda., reporta novedad de retiro a través de la planilla de autoliquidación, por lo cual al finalizar el mes se realizará el cierre de la relación laboral.

Alega falta de legitimación en la causa por pasiva y solicita negar la acción de tutela o en su defecto desvincularla.

b) Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud - ADRES

Realizó precisiones sobre el marco normativo de la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES. De igual manera se pronunció sobre el Derecho a la salud y a la seguridad social, derecho al trabajo, mínimo vital y móvil, vida digna/dignidad humana.

De otra parte, alegó falta de legitimación en la causa por pasiva e improcedencia de la acción de tutela para el reconocimiento de acreencias laborales. Indicó en lo referente a la estabilidad reforzada que, cuando se trate de personas con discapacidades, es claro que para su despido o terminación unilateral del contrato de trabajo, deberá mediar autorización por parte de un Inspector del trabajo, a fin de que constate la ineptitud o imposibilidad del trabajador para desarrollar la labor para la cual fue contratado (num. 19 art. 12 Resolución No.0951 de 2003); so pena, de que su inobservancia genere un despido ineficaz.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Así mismo aduce que, es preciso señalar que las funciones administrativas de ese Ministerio no pueden invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, contenida en el artículo 2o. del Código Procesal del trabajo y esta es la razón, para que al funcionario administrativo le esté vedado el pronunciamiento de juicios de valor que califiquen los derechos de las partes, función que es netamente jurisdiccional.

En el caso en concreto, indicó que debe declararse la falta de legitimación por pasiva de la acción de tutela en referencia contra la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES, toda vez que esa entidad no tiene ningún vínculo con el accionante, tal y como se menciona en el escrito de tutela, fue trabajador de Vigilancia Santaferreña y Cia. Ltda. y no de esa Administradora, por lo mismo no existen obligaciones ni derechos recíprocos de índole laboral entre estos dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte de esa entidad, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza alguna de los derechos fundamentales invocados por el actor.

Solicita finalmente negar el amparo solicitado por la accionante en lo que tiene que ver con la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES.

c) Seguros del Estado S.A

Manifestó que, conforme lo señalado en el Decreto 780 de 2016 la llamada a responder por las incapacidades médicas reclamadas por la accionante es la Entidad Promotora de Salud E.P.S y/o la Administradora del Fondo pensional A.F.P a la cual se encuentra afiliado, tal como lo señala el decreto antes referido en el “Artículo 2.6.1.4.2.10. Incapacidades temporales. Las incapacidades temporales que se generen como consecuencia de un accidente de tránsito, un evento catastrófico de origen natural, un evento terrorista y los demás eventos aprobados por el Ministerio de Salud y Protección Social en su calidad de Consejo de Administración del Fosyga, serán cubiertas por la Entidad Promotora de Salud del Régimen Contributivo a la que estuviere afiliada la víctima si el accidente fuere de origen común, o por la Administradora de Riesgos Laborales si este fuere calificado como accidente de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 227 del Código Sustantivo del Trabajo, el artículo 3.2.1.10 del presente decreto, los artículos 2 y 3 de la



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Ley 776 de 2002, el parágrafo 3° del artículo 5° de la Ley 1562 de 2012, o las normas que los modifiquen, adicionen o sustituyan.”

Las incapacidades Temporales no son un amparo del SOAT, el amparo de incapacidad permanente es un concepto completamente diferente al que se pretende con esta acción, se debe señalar que el amparo por Incapacidad Permanente, se constituye como el valor a reconocer, por una única vez, a la víctima de un accidente de tránsito, cuando como consecuencia de este acontecimiento se produzca en ella la pérdida de su capacidad para desempeñarse laboralmente, cuyo monto máximo asciende a ciento ochenta (180) salarios mínimos legales diarios vigentes (SMLDV) al momento de la ocurrencia del accidente de tránsito, como lo establece el artículo 12 del Decreto 056 de 2015, incorporado en el artículo 2.6.1.4.2.6 del Decreto 780 de 2016.

Indica que, es claro que no está faltando a ninguna obligación ya que la incapacidad derivada de un accidente de tránsito no es de competencia de la compañía aseguradora de SOAT, ya que los dineros dejados de percibir por las víctimas de estos hechos configuran un lucro cesante, que en el caso de un accidente de tránsito en primera instancia están cubiertos por la EPS o AFP.

De acuerdo con lo expuesto, el seguro Obligatorio para daños corporales ocasionados a personas en accidente de tránsito SOAT, no reconoce ni paga, incapacidades medicas como las solicitadas por el accionante, estas incapacidades deban ser reconocidas por la Empresa prestadora de salud E.P.S a la que se encuentra afiliado el accionante o la administradora de riesgos profesionales según corresponda. Es claro que, el pago de las incapacidades pretendidas dentro de esta acción, distan del amparo de incapacidad permanente amparado por una póliza SOAT, por lo cual Seguros del Estado no es el llamado a responder por las incapacidades reclamadas por la accionante. De igual forma señor juez cabe resaltar que la presente acción de tutela es improcedente por cuanto la petición de la accionante es meramente económica. Solicita su desvinculación de la presente acción de tutela.

d) Vigilancia Santaferña y Cia Ltda.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Manifestó que, es cierto que fueron conocidas por la sociedad las respectivas incapacidades medicas generadas al accionante. No obstante, la ultima incapacidad presentada por el trabajador le fue otorgada el 18 de octubre de 2020 y estuvo vigente hasta el 16 de noviembre de 2020. Para esa ultima fecha el contrato laboral aun se encontraba vigente entre las partes, y desde entonces este no volvió a presentar incapacidad alguna. Es preciso recalcar que para la fecha de finalización del contrato laboral el trabajador tampoco puso en conocimiento de la empresa la existencia de incapacidades médicas para la fecha.

Indica que, en razón a que el accionante no allegó a la empresa el respectivo soporte de las terapias físicas integral a que hace relación en el hecho cinco, por lo que no les consta que al trabajador le hayan sido programadas e incluso haya asistido a las mismas. Sin que al momento de hacer efectiva la terminación del contrato hubiese manifestado el accionante o puesto en conocimiento la programación de futuras terapias.

Señala que ha cumplido a cabalidad con las obligaciones legales que le correspondían como empleador, toda vez que la finalización de la relación laboral, una vez verificado que para la fecha el trabajador no presentaba incapacidades medicas o procedimientos terapéuticos, quirúrgicos o de rehabilitación, con la certeza de que ya los quebrantos de salud del tutelante habían finalizado, se tomó la decisión de aplicar la terminación del contrato laboral por la finalización de la obra o labor para la que fue contratada.

El accionante el 4 de diciembre de 2020, se presentó a las instalaciones de Comerbas SAS, con el fin de realizar el respectivo examen medico de egreso. Sin embargo, de las conclusiones de la prueba medica no se indicó o sugirió por parte de la medica Rada Reyes, la existencia de restricciones médicas, solo fueron emitidas recomendaciones laborales que deberían ser efectuadas por su respectiva EPS. Se opone a su vez, a todas las pretensiones de la acción y alega improcedencia de la acción.

e) Ministerio de Trabajo

Adujo improcedencia de la acción frente al Ministerio por falta de legitimación en la causa por pasiva, toda vez que esta Entidad no es ni fue la empleadora del accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre el demandante y esta Entidad, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte de este Ministerio, bien sea por acción u



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno. De tal manera, si el Despacho Judicial busca con esta vinculación que esta Entidad se pronuncie sobre los hechos que originaron la solicitud tutela, es evidente que el Ministerio del Trabajo, no es el llamado a rendir informe sobre el particular, por tanto, debe ser desvinculado de la presente acción, ante la falta de legitimación en la causa por pasiva.

De otra parte, señaló que la legislación laboral establece en favor de los trabajadores con discapacidad o incapacitados una protección especial que atiende a su especial condición de salud, dando una estabilidad reforzada (fuero de salud) a dichos trabajadores para la permanencia en sus trabajos, que obedece a la desigualdad o debilidad del trabajador discapacitado o incapacitado, frente a los demás trabajadores, toda vez que no se encuentran en las mismas condiciones físicas y/o psíquicas para el desarrollo de las funciones o tareas para las que han sido contratados; consiste entonces ese fuero en la protección especial de la que gozan los trabajadores que padecen: i) deficiencia, entendida como una pérdida o anomalía, permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; u) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento para la realización de una actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del ámbito normal del ser humano; iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, que impide o limita el desempeño de una función normal de la persona, (disminución en la salud) que lo pone en condiciones de desigualdad ante los demás trabajadores.

Aduce que, vista la norma que transcribe, se evidencia que la limitación física de una persona no es motivo justificante para la válida terminación de su contrato de trabajo, razón por la cual ante el finiquito del vínculo contractual laboral con causa o con ocasión de la discapacidad o incapacidad del trabajador, dará lugar al reconocimiento y pago de indemnización equivalente a 180 días de salario. De otra parte, la norma en comento indica que la indemnización tarifada allí establecida tendrá lugar sin perjuicio de que se puedan causar otras indemnizaciones por la terminación del vínculo invocando o de manera motivada por la discapacidad o incapacidad del trabajador, como, por ejemplo, indemnización por despido sin justa causa. Así mismo, la norma indica que para despedir a un trabajador discapacitado se debe contar con la autorización del Inspector del Trabajo, sin excepción, como quiera que la norma que autorizaba la terminación del contrato de trabajo de una persona discapacitada siempre que obrara una justa causa (Artículo 137 del



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

decreto 19 de 2012 que modificaba el artículo 26 de la Ley 361), fue declara inexecutable por la Sentencia 744 de 2012 de la Corte Constitucional.

En caso de proceder la reubicación se entenderá que, para dar cumplimiento a esta obligación, el trabajador debe poner en conocimiento al empleador de su estado de salud, mediante los dictámenes y recomendaciones médicas, a fin de obtener la reubicación en un cargo diferente al que ocupaba, siempre que sea compatible con sus capacidades y aptitudes. No obstante, deberá tenerse claro que en ningún caso la reubicación laboral puede comportar el desmejoramiento de las condiciones salariales inicialmente pactadas.

De advertirse la imposibilidad e incompatibilidad de la prestación del servicio del trabajador, a causa de su incapacidad, el empleador resuelve despedir al trabajador, aquél conforme a lo dispuesto en el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997, deberá solicitar previamente a la Dirección Territorial del Ministerio del Trabajo del domicilio del empleador, el permiso para el despido allegando para el efecto los soportes documentales que justifiquen el mismo. De tal forma que previo al pago de la indemnización correspondiente, se asegure que el despido o la no renovación del contrato no obedecen a razones discriminatorias.

De lo anterior se puede colegir que la solicitud de la autorización del Inspector de Trabajo se configura como una presunción legal, dado que dicha autoridad laboral administrativa constata las circunstancias de terminación del vínculo laboral que permite evidenciar la ocurrencia de un despido justo, y por ende el juez constitucional puede definir con fundamento en el caso concreto y la jurisprudencia del máximo tribunal constitucional, que la terminación del vínculo ha operado por causas objetivas, generales y legítimas

A su vez, realizó presiones sobre la existencia de otro medio judicial ordinario y las funciones administrativas del Ministerio. Solicita finalmente, declarar la improcedencia de la acción con relación al Ministerio del Trabajo, y en consecuencia exonerarlo de responsabilidad alguna que se le endilgue, dado que no hay obligación o responsabilidad de su parte, ni ha vulnerado ni puesto en peligro derecho fundamental alguno al accionante.

6.- Decisión impugnada:



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Se resolvió la primera instancia de la siguiente manera:

a) Consideraciones:

Manifestó el juez de primera instancia que, la acción de tutela ha sido instituida por el Constituyente como un mecanismo de defensa judicial al cual pueden acudir las personas cuando consideren vulnerados o amenazados sus derechos fundamentales ya sea por la acción u omisión de una autoridad pública o por particulares, éstos en los precisos términos señalados en la ley. Por consiguiente, la persona que considere se le ha desconocido un derecho fundamental, puede acudir ante los jueces con el fin de obtener, a través de un procedimiento preferente y sumario, una orden destinada a que el infractor del ordenamiento constitucional actúe o se abstenga de hacerlo y así lograr el restablecimiento de sus derechos.

En esa medida, para que el juez de tutela ordene el amparo de los derechos fundamentales de una persona, se requiere demostrar o acreditar la amenaza o vulneración de estos. Por manera que, si dentro del plenario no se revela ese desconocimiento, se impone la denegación de la tutela. Reitera el juzgado que la acción de Tutela está instituida para proteger derechos fundamentales constitucionales y lo que aquí se pretende no es de la competencia del juez constitucional, sino que lo es de la jurisdicción laboral ordinaria, lo que implica que la misma se hace improcedente al tenor de lo impuesto en el Art. 2do del Decreto 306 de 1992.

Por ende, los requisitos exigidos por la jurisprudencia constitucional, que permitan la viabilidad de la protección tutelar para la estabilidad laboral reforzada, no se dan, por cuanto no se evidenció que el accionante al momento de la terminación del contrato de trabajo se encontrará incapacitado y aun menos en un estado de debilidad manifiesta que le permita acceder a este mecanismo transitorio, además su desvinculación se produjo por la causal de terminación de la obra o labor para la cual fue contratado. Así las cosas, se denegará la presente acción de tutela y así se dispondrá en la parte pertinente.

b) Orden: Negar la acción de tutela.

7.- Impugnación: (Art. 29 Num. 3 D. 2591/91):



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

El accionante presentó impugnación.

8.- Problema jurídico:

¿La sociedad accionada ha vulnerado los derechos fundamentales del tutelante?

9.- Consideraciones probatorias y jurídicas:

a.- Fundamentos de derecho: Ha precisado la jurisprudencia constitucional sobre la procedencia de la acción de tutela para dirimir conflictos sobre actuaciones o decisiones de los conjuntos residenciales, en Sentencia T – 188 de 2017:

“... Requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela en asuntos de naturaleza laboral

4.1. La Corte Constitucional a través de su jurisprudencia ha señalado que el respeto a los requisitos de subsidiariedad e inmediatez, como exigencias generales de procedencia de la acción de tutela, ha sido tradicionalmente una condición necesaria para el conocimiento de fondo de las solicitudes de protección de los derechos fundamentales, por vía excepcional.

4.2. Inmediatez. En lo que hace referencia al denominado requisito de la inmediatez, la acción de tutela debe ser interpuesta dentro de un plazo razonable y proporcionado a partir del evento generador de la supuesta amenaza o violación de los derechos fundamentales, so pena de que se determine su improcedencia[171].

... 4.3. Subsidiariedad. De manera reiterada esta Corporación ha reconocido que la acción de tutela conforme al artículo 86 de la Carta, es un mecanismo de protección de carácter residual y subsidiario[173], que puede ser utilizado ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales cuando no exista otro medio idóneo y eficaz para la protección de los derechos invocados, o cuando existiendo no sea expedito u oportuno, o sea necesario el amparo como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Para determinar la existencia de un perjuicio irremediable[174] deben tenerse en cuenta los siguientes criterios: (i) una amenaza actual e inminente, (ii) que se trate de un perjuicio grave, (iii) que sea necesaria la adopción de medidas urgentes y (iv) que las mismas sean impostergables...”¹

De igual manera, ha precisado la jurisprudencia constitucional sobre el principio de estabilidad reforzada aquí reclamado por el accionante².

“... Estabilidad laboral reforzada. Naturaleza, fines constitucionales y su aplicación a las relaciones laborales privadas y públicas[85]

12. El artículo 53 de la Constitución establece como uno de los principios mínimos de las relaciones laborales el derecho que tiene todo trabajador a permanecer estable en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación[86], particularmente, por tratarse de escenarios contractuales asimétricos.

¹ Sentencia T-188/17

² Sentencia T-014/19



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

De igual manera, la Corte ha reconocido el “derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada” [87], que deriva directamente del principio y el derecho a la igualdad en el trabajo y que se materializa con medidas diferenciales en favor de personas en condición de vulnerabilidad, que en la evolución histórica de la sociedad han sufrido discriminación por razones sociales, económicas, físicas o mentales [88].

En términos generales, son titulares de la estabilidad laboral reforzada las personas amparadas por el fuero sindical, aquellas en condición de invalidez o discapacidad [89] y las mujeres en estado de embarazo, pues el objetivo de esa figura es “proteger al trabajador que por sus condiciones especiales es más vulnerable a ser despedido por causas distintas al trabajo que desempeña” [90].

En la **Sentencia T-106 de 2015** [91], la Corte precisó que cuando se trata de personas que se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta y son discriminadas por su condición médica, la estabilidad laboral reforzada se convierte en el mecanismo idóneo para garantizar el derecho fundamental a la igualdad [92]. De esta manera, la mencionada garantía configura un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro significativo de su salud se encuentran en una situación de debilidad manifiesta [93] y deben contar con la protección constitucional necesaria que evite escenarios de discriminación por su condición, sin que para tal efecto requiera contar con invalidez declarada, certificada y cuantificada por la autoridad competente [94].

13. La estabilidad laboral reforzada implica, entonces, que los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población. **Los motivos que llevan a la terminación de su relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones y sean verificados por el Inspector de Trabajo** cuando se trate de “asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público” [95], en cumplimiento de las obligaciones internacionales [96], constitucionales [97] y legales [98] que tiene el Estado colombiano en materia laboral, con el fin de forjar “relaciones laborales en una forma ordenada y constructiva” [99].

14. Dicha prerrogativa no opera como un mandato absoluto y, por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Lo que garantiza es que el despido no se produzca en razón de su especial condición, particularmente si se trata de una persona en situación de discapacidad física o mental. De esta manera, la mencionada protección **no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia de “un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado”** [100]. Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos fundados en causas discriminatorias en contra de la población más vulnerable entre los trabajadores.

Conforme a lo anterior, el trabajador que se encuentra en un estado de debilidad manifiesta debe permanecer en su puesto mientras no se presente una causa objetiva y justa para su desvinculación.

15. Este Tribunal ha expresado la necesidad de consolidar relaciones equitativas en el escenario laboral, por tal razón, se han establecido acciones afirmativas bajo la premisa de la disparidad de fuerzas que la componen, principalmente en razón de su asimetría. En consecuencia, el Texto Superior permite evidenciar “(...) **la existencia de un verdadero derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión**” [101].

La mencionada protección le asiste a quienes acrediten su discapacidad [102], pero también a las personas que están en situación de debilidad manifiesta debido a importantes deterioros en su estado de salud que “(...) impide[n] o dificulta[n] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares” [103]. De tal suerte, “(...) siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada.” [104]



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

16. En suma, la estabilidad laboral reforzada tiene como objetivo brindar protección adicional a las personas que puedan ser apartadas de su trabajo, con ocasión de una eventualidad médica por la que transitoriamente pueda atravesar. La Corte ha señalado que la inobservancia de las limitaciones o formalidades para el despido de personas con limitaciones de salud genera como consecuencia la invalidez del despido[105]. En ese sentido el vínculo laboral que, aparentemente y como un acto discriminatorio por parte del empleador, había terminado, no puede entenderse jurídicamente finalizado...”

b.- Caso concreto:

Procedencia: Revisado el escrito de tutela, así como las pretensiones de esta, se evidencia que se dirige la presente acción para que se ordene el reintegro del accionante y el reconocimiento de la sanción por el despido.

En tal sentido, ha de indicarse que la estabilidad reforzada perseguida por el tutelante, se efectiviza en favor de personas en condiciones relacionadas para el caso en concreto, con importantes deterioros en su estado de salud que impiden o dificultan sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, de tal manera, ha de resaltar que acorde con las manifestaciones del escrito de tutela y las pruebas adosadas, el accionante se encontraba con fractura de la epífisis superior del humero, ordenándosele para su tratamiento terapias físicas.

A su vez, ha de señalarse que revisado el examen de egreso realizado el 4 de diciembre de 2020, por solicitud de la accionada, se realizaron al trabajador recomendaciones laborales como no elevar el MDS por encima del nivel los hombros, evitar manipular cargas mayores a 5 kg, control de peso, así como para el manejo por EPS control por ortopedia y continuar con terapias físicas.

Por lo anterior, y acorde a las pruebas allegadas en el trámite constitucional, se evidencia que, al momento de la terminación del contrato de trabajo del tutelante, este si gozaba de estabilidad laboral reforzada. Ello habida cuenta que estaba en tratamiento medico para su patología, reconociendo la empleadora que sabia de la orden medica de las terapias no advirtió que, al momento de terminación del contrato, contrario a lo señalado, no había realizado las 20 terapias como fuere precisado por el actor tras requerimiento realizado por este estrado judicial. Adjunto a ello, de acuerdo con lo informado por la EPS en esta instancia, el actor todavía esta en tratamiento para su enfermedad.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Debe igual, debe señalarse que ha sido precisado por la jurisprudencia constitucional, sobre los trabajadores en obra o labor:

“... La jurisprudencia constitucional ha sido reiterativa en considerar que la estabilidad laboral reforzada establecida a favor de los discapacitados se hace extensiva a los casos en que, como el que ocupa la atención de esta Sala, los contratos a término fijo no sean renovados, puesto que el sólo vencimiento del plazo inicialmente pactado o la realización de la obra o labor contratada, no basta para legitimar la decisión del patrono de no renovar el contrato, ya que para materializar la efectividad del principio de estabilidad se le deberá garantizar su renovación, “siempre que al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones”. [6]

Al respecto, en sentencia T-307 de abril 3 de 2008, con ponencia del Magistrado Humberto Antonio Sierra Porto, esta corporación señaló:

“De esta forma, para dar por terminado un contrato de trabajo que involucra a un sujeto de especial protección y que, pese a haber sido celebrado por un plazo determinado, de conformidad con el principio de primacía de la realidad sobre las formas, envuelve una relación laboral cuyo objeto aún no ha cesado, no basta el cumplimiento del plazo, sino que deberá acreditarse además, el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles.”

Esta corporación, en el mismo pronunciamiento que acaba de ser citado, señaló que lo que determina la posibilidad de dar por terminada la relación laboral en la que es parte un sujeto de especial protección, es la autorización que para tal efecto confiera el Ministerio de la Protección Social, entidad que debe examinar si la decisión del empleador se funda en razones del servicio y no en motivos discriminatorios, sin sujeción a la calificación que se le haya dado al vínculo laboral...”

Razón por la cual, sin haberse otorgado el permiso por el Ministerio de Trabajo a la accionanda para la terminación del contrato, la misma se torna ineficaz, en tanto el factor o factores objetivos argüidos deben ser analizado por el inspector de trabajo. Así las cosas se ordenara el reintegro del tutelante, no obstante dicha orden habrá de concederse de manera transitoria, a efectos que el accionante acuda a la jurisdicción ordinaria y esta sea la encargada de dirimir finalmente el conflicto, pues ella es la competente, para lo cual se dará el termino de cuatro (4) meses a partir de la notificación del presente fallo, para que inicie el respectivo proceso laboral, donde además habrá de deprecarse los emolumentos económicos aquí reclamados, al no ser la acción de tutela el mecanismo para resolver pretensiones de índole pecuniario.

En mérito de lo expuesto el Juzgado Diecisiete (17) Civil del Circuito de Bogotá D.C., en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley, por los motivos señalados en la parte motivad es esta sentencia,



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia proferida el veintisiete (27) de enero de dos mil veintiuno (2021), por el **JUZGADO DOCE (12) CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.**

SEGUNDO: CONCEDER la acción de tutela impetrada por el señor **FABIÁN MAURICIO VARGAS BOCANEGRA**, identificado con la C.C. No. 1.106.780.009, quien actúa en nombre propio contra **VIGILANCIA SANTAFEREÑA Y CIA LTDA**, conforme los argumentos esbozados en la parte considerativa.

TERCERO: ORDENAR a VIGILANCIA SANTAFEREÑA Y CIA LTDA, a través de su representante legal y/o quien haga sus veces, que dentro del término de cinco (5) días calendario contados a partir de la notificación de la sentencia, reintegre al accionante **FABIÁN MAURICIO VARGAS BOCANEGRA** a su puesto de trabajo, y en caso de no estar disponible, a uno de igual o mejor categoría, el cual debe estar acorde con su actual estado de salud y las recomendaciones medicas que se le han realizado.

CUARTO: CONCEDER esta medida de protección de **MANERA TRANSITORIA**, por lo que el accionante deberá acudir en el término de cuatro (4) meses a la jurisdicción ordinaria laboral, contados a partir de la notificación de este proveído, a fin de que esa jurisdicción, estudie de manera definitiva el reintegro y sus consecuencias, en caso de no acudir a la jurisdicción competente dentro del término señalado, el presente fallo carecerá de efectos una vez finalice el mentado lapso.

QUINTO: NO EMITIR ORDEN en contra de las entidades vinculadas.

SEXTO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

SÉPTIMO: NOTIFICAR la decisión por el medio más expedito.

NOTIFÍQUESE,

CESAR AUGUSTO BRAUSÍN ARÉVALO
JUEZ

PZT