



## *Juzgado Primero Civil Municipal de Sogamoso*

Sogamoso, veintiséis (26) de febrero de dos mil veinte (2020)

Demandante : PEDRO JULIÁN PRIETO SARMIENTO  
Demandado : ACERIAS PAZ DEL RIO  
Expediente : 2020 -0047  
Acción : Tutela

Se pronuncia el Despacho acerca de la acción de tutela formulada por la Dra. OMAIRA MONTOYA BLANCO en calidad de apoderada del señor PEDRO JULIÁN PRIETO SARMIENTO quien se identifica con C.C. N° 80.220.116 contra la empresa ACERÍAS PAZ DEL RIO por la presunta vulneración de los derechos fundamentales al trabajo, estabilidad laboral reforzada, mínimo vital, a la salud, a la vida, y a la seguridad social.

### **I. LA DEMANDA**

Indica el accionante que laboró para le empresa ACERIAS PAZ DEL RIO desde el 03 de octubre de 2017 al 08 de enero de 2020, con contrato de trabajo a término indefinido, ocupando el cargo de Coordinador de Compras y, devengando para el mes de enero de 2020 una asignación salarial mensual de \$11.411.439.

Informa que dentro del tiempo de vinculación con la Compañía, contaba con el servicio de Medicina Prepagada Colsanitas y E.P.S. Sanitas, quien es la entidad de salud que le cubre y dota de todos los procedimientos y terapias que deba administrarse.

Que en el tiempo laborado no tuvo llamados de atención y fue muchas felicitado por sus jefes.

Narra que el día jueves 25 de julio de 2019 estando dentro de las instalaciones de la empresa ACERÍAS PAZ DEL RIO en un encuentro deportivo en la cancha de futbol sintética con otros empleados de la compañía sucede un accidente que recae en la rodilla derecha del accionante.

Señala que por solicitud inmediata de sus jefes acudió al médico el día siguiente (26 de julio de 2019) a consulta médica en Colsanitas Sogamoso, donde la Dra. Natalia Bello le ordenó incapacidad por tres (03) días y de inmediato lo remitió al ortopedista, ordenó la realización de una ecografía y RX. Recibiendo atención por ortopedia el día 31 de julio de 2019 y, siéndole ordenados más exámenes de diagnóstico, verificándose una lesión en el Ligamento Cruzado Anterior.

Indica que como consecuencias de sus dolencias, **en dos oportunidades le otorgaron incapacidades médico-laborales, las cuales no fueron usadas** para evitar traumatismos laborales. Empero, dado que el dolor era permanente y molesto solicitó nuevamente cita

con el ortopedista, quien le diagnosticó el día 04 de septiembre de 2019 "Rotura de Ligamento Cruzado Anterior".

Manifiesta que de manera inmediata le comunicó a su jefe superior, Señor JOSÉ MAURICIO GONZÁLEZ del diagnóstico dado por el ortopedista, así como informó que debían operarlo de la rodilla y por ende, de su ausencia una vez le operaran dada la incapacidad médico-laboral y el tiempo para su recuperación. Operación que aplazó a fin de cumplir con sus obligaciones laborales en el contexto de los vencimientos de los contratos estratégicos, en conversación con su jefe inmediato para que fuera realizada en enero de 2020.

Informa que el día 19 de diciembre de 2019 el Doctor. Julio José Alviz Tous le programó cirugía para el día 10 de enero de 2020 a la 1:00 p.m. en la Clínica Pediátrica, una vez informada la fecha de la cirugía inmediatamente le comunicó a su superior, situación que le fue reiterada al Señor José Mauricio González el día 02 de enero de 2020.

Narra que el día **08 de enero de 2020**, cuando iniciaba su jornada laboral le fue entregado un oficio donde la Empresa Acerías Paz del Rio le comunicaba la terminación de su contrato de trabajo por decisión unilateral y sin justa causa, a partir del 09 de enero de 2020. Recibiendo con sorpresa que un día antes de su cirugía se terminaba su vinculación

Reitera que su empleador siempre tuvo conocimiento de su estado de salud, al igual que sus jefes inmediatos a quienes le competía comentarle absolutamente todo, además eran ellos mismos quienes le concedían los permisos laborales cuando requería asistir a las consultas y a practicarse los exámenes ordenados.

Una vez fue enterado de la terminación del contrato de trabajo, presentó ante el empleador un derecho de petición donde solicitó se reconsiderara la decisión adoptada así como les expuso la situación médica y de salud.

Pone en conocimiento del Despacho que el día 10 de enero del año en curso la empresa ACERIAS PAZ DEL RIO despidió a muchos trabajadores sin autorización del Ministerio del Trabajo, calculándose 50 personas; sin informar a los trabajadores de **reestructuración** alguna y, por el contrario durante los meses de enero y febrero se han despedido más empleados en las mismas circunstancias.

Indica que el día 10 de enero de 2020 le fue practicada cirugía de reconstrucción de ligamento cruzado anterior con injerto autólogo o con aloinjerto por artroscopia en rodilla derecha, tal como estaba programado, siéndole concedida incapacidad laboral de 30 días, que se cumplió del 10 de enero al 08 de febrero de 2020.

Informa que el día martes 14 de enero de 2020 el actor se presentó a examen médico de retiro, y una vez más quedaron consignadas las dolencias y la cirugía practicada.

Con oficio de fecha lunes 27 de enero de 2020 la empresa Acerías Paz del Rio da respuesta a su derecho de petición expresando “...acusamos recibido de su comunicación, aclarándole que no encontramos posible acceder a su solicitud de reconsiderar la terminación de su contrato de trabajo, puesto que su contrato laboral finalizó el día 09 de enero de 2020, en los términos del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo... En ese sentido se le aclara que la compañía tomó la determinación de finalizar su contrato de trabajo sin conocer las situaciones médicas que pone de presente en su comunicación de la referencia”.

Considera que no existe una causal objetiva para su despido y, que lo consignado y afirmado por su empleador en respuesta anterior es absolutamente falso, toda vez que su superior JOSE MAURICIO GONZALEZ conocía a detalle el estado de su salud y de la cirugía practicada.

Que no de otra forma habría podido ausentarse de su lugar de trabajo o practicarse exámenes; destacando que además el departamento de Salud Ocupacional y Medicina Laboral de la empresa conocía los resultados de los exámenes efectuados por lo que se autorizó al Dr Luis Abelardo Becerra quien corrobora la información.

Manifiesta que teniendo en cuenta los antecedentes de salud ya relacionados, la cirugía practicada y el tiempo requerido para su completa recuperación, es poco probable que una empresa lo reciba como nuevo trabajador. Siendo esta la circunstancia tacita por la cual la empresa Acerías Paz del Rio le retiró de su nómina, para evadir asumir los amparos constitucionales.

Que el día 10 de enero de 2020 se comunicó a 20 trabajadores la terminación de su relación laboral pero al señor PRIETO fue al único que se le comunicó el 8 de enero porque para la fecha 10 sería su cirugía.

Que al haber sido retirado de la nómina de trabajadores automáticamente ha quedado sin seguridad social total, lo que le obligaría a afrontar de su propio pecunio el altísimo costo que conlleva su recuperación de seis (06) meses, terapias, tratamientos y medicamentos. Escenario que considera agravante para su situación económica y emocional actual.

Finalmente informa que una vez finalizado el tiempo de la primera incapacidad concedida acudió al especialista y le fueron ordenados otros 30 días de incapacidad médico-laboral. Es decir que desde la práctica de la cirugía cumpliría 60 días sin percibir salario alguno para sufragar su sustento y el de su familia, siéndoles causados graves perjuicios personales, familiares y sociales.

Como peticiones solicita le sean tutelados los derechos fundamentales al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, a la salud, a la vida y a la seguridad social, y en consecuencia se ordene como medida provisional el REINTEGRO a su cargo y a sus funciones mientras subsista el padecimiento de salud que atraviesa y hasta tanto se

obtenga la total recuperación de la movilidad y perfecta funcionalidad de su pierna derecha, además del pago de los emolumentos salariales dejados de percibir a su favor.

## II. TRAMITE

La demanda de tutela fue radicada el catorce (14) de febrero de 2020 (f. 67) y este despacho a quien correspondió por reparto la demanda, en providencia del diecisiete (17) de febrero de 2020 avocó su conocimiento, ordenó la notificación de las partes, solicitó a entidad accionada informara a este Despacho sobre los hechos de la tutela, requirió a las partes para aportar documentación y ordenó la recepción del testimonio del Señor JOSÉ MAURICIO GONZÁLEZ en su calidad de jefe directo del accionado (f. 68).

## III. CONTESTACION DE LA DEMANDA

La empresa ACERÍAS PAZ DEL RIO (fs. 44 - 202), contestó la demanda mediante apoderado, solicitando negar el amparo deprecado.

Manifiesta que efectivamente el accionante prestó los servicios laborales por medio de contrato a término indefinido.

Alega que durante la vigencia de su contrato laboral con el Señor PRIETO SARMIENTO, no tuvo conocimiento de procedimientos médicos y terapias que tuviese que administrársele.

Menciona que obedeciendo al principio de continuidad en la prestación del servicio de salud la E.P.S. del accionante debe continuar suministrando la atención médica hasta que el actor sea afiliado nuevamente a una E.P.S. o se vincule como independiente al régimen contributivo o se beneficie del régimen subsidiado.

Que se evidenció que **no existen reportes** en el área de Medicina Laboral de la empresa y bienestar de las situaciones de salud que afectan al accionante, y que contrario a lo que quiere hacer ver el accionante las circunstancias que dieron origen a su padecimiento, aquel no ha participado en eventos deportivos en representación de la empresa ni se encontraba en ejercicio de sus funciones. Circunstancia que dice evidenciar en certificación emitida por el empleador en la que se indica que no se programó actividad deportiva alguna con el aval de la empresa en la fecha que ocurrió la lesión física.

Infórma que según se establece en el artículo 31 del Reglamento de Trabajo todo trabajador desde el mismo día en que se sienta enfermo deberá comunicarlo al empleador, a su representante o a quien haga sus veces; obligaciones que a criterio del empleador en ningún momento se cumplieron por parte del ex trabajador, sino solo cuando el accionante fue notificado de la decisión de desvinculación, es decir, **la comunicación del estado de salud fue posterior al despido (f. 45 vto)**. Insiste que a la fecha de terminación del contrato la empresa no tenía conocimiento, ni reporte de contingencia médica, ni mucho menos documentación que soportara los eventos que describe el actor; *“por ningún medio se generó reporte de contingencia o situación médica que afirma el accionante”* (f. 46)

Sostiene que el área de medicina laboral de la compañía no conoce de los procedimientos que presuntamente fueron realizados al accionante por la entidad de medicina Prepagada o por su E.P.S. Únicamente conoce de los procedimientos que sea efectuados al interior de área y la información médica referente a los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de egreso. Solo le fue informada la situación de salud que alega el accionante luego de la terminación de la relación laboral sin justa causa hasta el 9 de enero en el examen de egreso.

Que la grabación aportada es ilegal, porque no hay autorización para ser grabado por parte del señor JOSE MAURICIO GONZALEZ; que la EPS no hace traslado de la historia clínica y esta es un documento reservado.

Precisa que actualmente ACERÍAS PAZ DEL RIO se encuentra en un proceso de optimización administrativa y control efectivo del gasto, estableciendo como una de sus metas la supresión de cargos y la desvinculación de algunos trabajadores en diferentes fechas recientes, no únicamente el 10 de enero de 2020. Empero, las desvinculaciones se han dado dentro del marco legal; lo que además permitiría desacreditar que se trate de un acto de discriminación contra el señor PRIETO SARMIENTO.

Que es verdad que el accionante se ausento temporalmente de su lugar de trabajo en algunas ocasiones por motivos personales, pero que no es cierto que su jefe inmediato conociera los detalles o razones de los permisos; permisos que son de la autonomía de cada director de área.

Agrega que es necesario aclarar que ni el señor JOSÉ MAURICIO GONZÁLEZ ni los jefes de área representan a la compañía administrativa o jurídicamente, ya que quienes cuentan con esa facultad se encuentran explícitos en el certificado de existencia y representación legal.

Señala que el actor no cuenta con personas que dependan económicamente de él, ha percibido de la empresa ingresos considerables, recibiendo como liquidación final la suma de \$27.224.847, por tanto, no se trata de una persona de escasos recursos que no cuente con condiciones económicas para atender sus gastos razonables, además porque posee bienes inmuebles a su nombre.

Por último, solicita al Despacho negar la acción interpuesta por improcedencia, teniendo en cuenta la inexistencia de vulneración de derechos fundamentales o perjuicio irremediable, el actuar de mala fe por parte del Señor PRIETO SARMIENTO, y la inaplicación de la estabilidad laboral reforzada al desconocer el patrono los quebrantos de salud que afectan al accionante.

#### **IV. CONSIDERACIONES**

##### **4.1. Asunto a resolver**

Corresponde al Despacho determinar si la empresa ACERÍAS PAZ DEL RIO afectó los derechos fundamentales del señor PEDRO JULIÁN PRIETO SARMIENTO a la estabilidad

laboral reforzada, mínimo vital, al trabajo y a la seguridad social con ocasión de la decisión de despido adoptada en fecha 8 de enero del año 2020.

#### 4.2. Naturaleza de la acción de tutela

La acción de tutela prevista en el artículo 86 de la Carta Política y reglamentada por los Decretos 2591 de 1991, 306 de 1992 y 1382 de 2000, como mecanismo directo y expedito para la protección de derechos fundamentales constitucionales, permite a las personas reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, la protección inmediata de los mismos, cuando quiera que resulten amenazados o vulnerados por la acción u omisión de cualquiera autoridad pública o de los particulares, siempre que no se disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que se trate de impedir un daño irremediable, en cuyo evento procede como mecanismo transitorio.

#### 4.3. Procedencia de la acción de tutela en el marco de controversias laborales-reintegro

La Corte Constitucional ha sostenido que cuando se trate de controversias relativas al derecho al trabajo, la acción de tutela en principio **no** es el mecanismo adecuado para debatirlas pues en *“el ordenamiento jurídico colombiano prevé para el efecto acciones judiciales específicas cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate, y afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual”*<sup>1</sup>.

Pese a ello, excepcionalmente se ha entendido que es procedente cuando se trata personas en condición de especial vulnerabilidad (T-864 de 2011):

“la acción de tutela procede como mecanismo de protección de manera excepcional, en los casos en que el accionante se encuentra en una condición de debilidad manifiesta o sea un sujeto protegido por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, es decir, en los casos de mujeres en estado de embarazo, de trabajadores con fuero sindical y de personas que se encuentren incapacitadas para trabajar por su estado de salud o que tengan limitaciones físicas”

En este sentido, en principio se diría que la acción de tutela dada su naturaleza subsidiaria, no es el mecanismo idóneo para solicitar el **reintegro laboral**, no obstante puede acudir a ella cuando el afectado sea un sujeto de especial protección constitucional como los acabados de referir. Así lo concluye esta Corporación en sentencia T-041 de 2014:

Se entiende entonces que, aunque en principio la acción de tutela dada su naturaleza subsidiaria, no es el mecanismo adecuado para solicitar el **reintegro laboral**, en los casos en que el accionante sea titular del derecho a la **estabilidad laboral reforzada** por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal<sup>2</sup>

En síntesis, si bien la acción de tutela no es, por regla general, el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en algunos casos, como por ejemplo cuando el titular del derecho encuentre protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, este trámite se convierte,

<sup>1</sup> Sentencia T-663 de 2011.

<sup>2</sup> Sentencia T-864 de 2011.

transitoria o definitivamente<sup>3</sup>, en el mecanismo más adecuado de protección del derecho. Al adquirir dicha connotación, remplace los mecanismos ordinarios permitiendo solicitar el reintegro de las personas que se enmarcan en tales condiciones”

Posición que sigue sosteniendo la Corte en la actualidad, como se aprecia de lo expuesto en la sentencia T-141 de 2016, no obstante destacando la conveniencia de medidas de amparo transitorias:

“En relación con la procedencia de la acción de tutela para garantizar los derechos de personas en situación de debilidad manifiesta, que gozan del derecho a la estabilidad laboral reforzada, esta Corporación ha indicado que excepcionalmente es posible solicitar el reintegro laboral de personas en situación de debilidad manifiesta y beneficiarias de estabilidad laboral reforzada.

Lo anterior, teniendo en cuenta que existen mecanismos en la jurisdicción laboral o contenciosa administrativa, para resolver las disputas laborales que surjan entre las partes vinculadas a través de un contrato laboral. Así, en principio, la acción de tutela no puede ser utilizada como un mecanismo para desconocer la competencia, el conocimiento y la especialidad del juez laboral. Recientemente, este Tribunal ha mencionado una justificación adicional para que sea el juez competente, en el escenario pertinente, el que resuelva dichos conflictos, y es el *“deber de autogestión que tienen todos los ciudadanos”*<sup>4</sup>.

En estos términos, al juez de tutela le corresponde ofrecer las garantías de protección constitucional como un mecanismo de **protección transitoria** hasta tanto se resuelva la controversia ante la jurisdicción laboral o la contenciosa administrativa, para que sea allí, donde se haga el análisis a profundidad del material probatorio correspondiente al caso, y se determine si realmente existió o no una trasgresión a la legislación correspondiente<sup>5</sup>.

En conclusión, la excepcionalidad se refiere a que ante la existencia de otros mecanismos de defensa judicial idóneos, estos no sean eficaces y por lo tanto, *sea urgente* la actuación del juez de tutela para proteger los derechos constitucionales de las personas en las condiciones de debilidad manifiesta<sup>6</sup>. – se destaca-

#### 4.4. Estabilidad laboral reforzada por razones de salud

De acuerdo con los criterios fijados por la Corte Constitucional la protección que da lugar a la denominada “estabilidad laboral reforzada” no se reduce a las personas en condición de discapacidad, cuando ella ha sido previamente calificada, sino que se extiende a toda otra situación que permita evidenciar una disminución o afectación de la habilidad o capacidad para trabajar en el empleo y que tenga su génesis en una afección relevante de las condiciones de salud física o mental.

De allí entonces que la jurisprudencia constitucional, proteja al empleado discapacitado de las discriminaciones que puedan cernirse de cara a la terminación de relaciones laborales y la pregone de toda forma de exclusión por **razones de salud** que mengue la capacidad para desempeñarse laboralmente.

Al respecto en la sentencia **T-041 de 2014**, se indicó:

<sup>3</sup> Sentencia T-111 de 2012: *“la garantía a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas en invalidez, sino también de aquellos que por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta, cuya seriedad impone al juez de tutela conceder la petición como mecanismo transitorio, así no se haya calificado su nivel de discapacidad, hasta tanto la autoridad judicial competente tome las decisiones respectivas”*

<sup>4</sup> En la sentencia T-106/15 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado) se hace dicha consideración, y se reitera en la T-293/15 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado).

<sup>5</sup> Ver sentencia T-106/15 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado).

<sup>6</sup> Ver T-899/13 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla) y T-899/14 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado).

“... la Corte ha fijado algunas reglas relativas a la estabilidad laboral reforzada. Esta protección constitucional, implica que *“aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial”*”. (...)

En el plano interno, la protección laboral de estas personas ha sido desarrollada tanto por el legislador como por los jueces. Por ejemplo, el Congreso, a través de la Ley 361 de 1997 *“por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”*, impuso restricciones más fuertes a los empleadores que quisieran despedir a personas en condición de discapacidad<sup>8</sup>. En efecto, el artículo 26 de dicha ley les prohibió despedir a sus trabajadores en razón de las discapacidades que puedan sufrir, a menos que obtengan autorización de la oficina de trabajo.

(...)

Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha establecido que esta garantía constitucional, es predicable de aquellos sujetos con limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades laborales. **Cobija a quienes padecen algún tipo de problema en su estado de salud que les impide realizar sus funciones.** Esta regla fue resaltada por la Corte en la sentencia T-516 de 2011 cuando sostuvo que *“[e]l amparo cobija a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer i) deficiencia, entendida como una pérdida o anomalía, permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; ii) 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, acorde con la edad, sexo y los factores sociales o culturales”*. Dicho de otra forma, **protege un amplio número de personas con problemas de salud. No se restringe solo a quienes hayan sido calificados con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral.**

Para la Corte, si bien es cierto la protección radica en cabeza de quienes sufran limitaciones físicas que les impida realizar su trabajo, también ha distinguido en su jurisprudencia los efectos del amparo. Así por ejemplo, en Sentencia T-111 de 2012, la Corte sostuvo que *“para saber qué sujetos deben estar protegidos por la figura de la estabilidad laboral reforzada se deben distinguir los conceptos de disminución física, discapacidad e invalidez”*. De acuerdo con ello:

*“podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa.”* [Por lo tanto,] *“para la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta **se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de inválido.**”*

(...) [Asimismo] la jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, **sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones.** En efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección”.<sup>9</sup>

La Sentencia T- 211 de 2012 reiteró y aclaró el anterior punto. Así, señaló que *“los trabajadores que sean catalogables como (i) inválidos, (ii) discapacitados, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) **en general todos aquellos que (a) tengan una afectación en su salud; (b) esa circunstancia les “impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”**, y (c) se toma que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada”*<sup>10</sup>.

<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> Como se verá, la Corte Constitucional amplió el marco de protección a sujetos que padezcan limitaciones físicas o psicológicas para desarrollar sus trabajos.

<sup>9</sup> Sentencia T- 198 de 2006 citada en la sentencia T-111 de 2012.

<sup>10</sup> Cita por fuera del texto: Sentencia 198 de 2010: *“podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida (sic). La invalidez sería el producto de una discapacidad severa.”*

**En este orden de ideas, ha entendido este Tribunal que cuando el sujeto no haya sido calificado científicamente por un médico que determine el nivel de discapacidad<sup>11</sup>, el amparo será transitorio.** En otros términos, *“la garantía a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas en invalidez, sino también de aquellos que por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta, cuya seriedad impone al juez de tutela conceder la petición como mecanismo transitorio, así no se haya calificado su nivel de discapacidad, hasta tanto la autoridad judicial competente tome las decisiones respectivas”<sup>12</sup>.* Por el contrario, si se tiene certeza del grado de discapacidad, el amparo será definitivo. Ello se explica pues una vez conocido dicho porcentaje se sabrá si, por ejemplo, el titular del derecho es beneficiario de una pensión por invalidez. – Destacados de este Juzgado

No es entonces la calificación de la EPS o la ARL sobre la pérdida de capacidad laboral o de un porcentaje de discapacidad, lo que confiere la protección constitucional, sino la garantía que debe brindarse al trabajador disminuido o afectado en su habilidad para trabajar por circunstancias de salud para que no sea despedido o su contrato terminado por dicha afección; situaciones que desde luego deberán valorarse en cada caso concreto, entre otros fines, para determinar a partir de su relevancia, el mérito de amparo y el virtual nivel de protección que deba brindarse.

Esta posición de la Corte se aprecia igualmente en la sentencia **T-098 de 2015**, en la que se dijo:

“...la Corte estableció a través de la sentencia T-1040 de 2001 que la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad.

De acuerdo con el mismo fallo, tal protección implica *“(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre y cuando que no se configura una causal objetiva que conlleve a la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador.”*

El efecto más relevante de la “estabilidad laboral reforzada” es la ineficacia del despido del trabajador amparado cuando la razón del mismo es la condición especial que lo caracteriza.

Se aprecia entonces que la prohibición de despido del trabajador discapacitado que se contiene en la Ley 361 de 1997, se extiende igualmente al empleado que se halle en esas especiales condiciones de salud que aunque no hayan sido calificadas afectan de manera sustancial el desempeño, como medida para contrarrestar la discriminación.

Por esa misma senda se estima lo expuesto por la Corte Constitucional en sentencia **T-141 de 2016**, al considerar que es contrario a los principios de igualdad dar un trato diverso a una persona enferma por el hecho de no estar calificada. En esta sentencia además, la Corporación examinó criterios disidentes frente al tratamiento que debe recibir una y otra situación, para concluir finalmente que pese a ello, la Corte continuaría aplicando la tendencia mayoritaria para aplicar las mismas consecuencias a las situaciones, en tratándose de la ineficacia del despido y el derecho al pago de una indemnización:

<sup>11</sup> Por ejemplo para determinar si es beneficiario de pensión por invalidez.

<sup>12</sup> Sentencia T-111 de 2012.

“En cuanto a las condiciones para determinar a quién cobija esta protección laboral, reiteradamente<sup>13</sup> la Corte ha aclarado que la protección constitucional aplica tanto para las personas que acreditan una discapacidad médicamente calificada por los órganos competentes, como a las personas que se hallan en condición de debilidad manifiesta por una condición de salud. (...)

En ese orden de ideas, darles un trato diferente a las personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud o a las personas calificadas con discapacidad, desconoce los fundamentos constitucionales y, **principalmente, su relación con los principios de igualdad y solidaridad, pues resulta discriminatorio tratar de igual manera a una persona sana que a una enferma, esté o no calificada.**

(...)

Es necesario indicar que si bien ésta ha sido la doctrina reiterada por la mayoría de las Salas de Revisión de la Corte Constitucional, algunos magistrados han salvado o aclarado su voto, dando un enfoque diferente a la estabilidad laboral reforzada para personas en situación de debilidad manifiesta<sup>14</sup>.

En dichos disentimientos se ha expuesto que es diferente la protección brindada a las personas en situación de discapacidad -que se entienden calificadas-, a la protección otorgada a las personas en situación de debilidad manifiesta, quienes si bien no han sido calificadas ven disminuido su estado de salud. De esta manera, (i) la estabilidad reforzada del primer grupo se otorga en aplicación de la Ley 361 de 1997 y por tanto, ante el despido de una persona calificada como discapacitada sin la autorización de la autoridad laboral competente, procede el pago de la indemnización prevista en la Ley y el reintegro correspondiente. (ii) Respecto del segundo grupo, su protección no se desprende de la ley sino directamente de la Constitución, por ello, al comprobarse el despido de una persona en debilidad manifiesta no es procedente el pago de una indemnización sino simplemente el reintegro, teniendo en cuenta que la sanción se genera por la presunción contenida en la ley.

Con todo, para el caso concreto, **esta Sala asume la posición mayoritaria que considera que la Ley 361 de 1997, armónica con principios constitucionales de la mayor importancia, le es aplicable a personas que se encuentren en situación de debilidad manifiesta bien sea porque su discapacidad haya sido calificada o porque su salud se encuentre afectada por una disminución física, sensorial o mental, sin que ello implique calificación<sup>15</sup> y, por lo tanto, la protección del juez constitucional, de ser transitoria, sería la misma -reintegro y pago de indemnización. – se destaca-**

No puede dejar de comentarse que el tratamiento dado por la Corte a la protección que se analiza, **no encuentra mengua en el tipo de vinculación que se sostenga.** Para el caso es de interés señalar que la expiración del plazo no es suficiente para fenecer la relación laboral siendo imprescindible contar con la autorización de la Oficina de Trabajo, así lo indicó la Corte en la sentencia **T-041 de 2014**, añadiendo que si la causa del contrato se mantiene la relación laboral debe igualmente extenderse:

“En relación con el tipo de vinculación laboral, esta Corporación ha dicho que si bien por el tipo de contrato pueden existir causas objetivas para el despido de un trabajador, cuando se

<sup>13</sup> En sentencias T-1040/01 (M.P. Rodrigo Escobar Gil) y T-198/06 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra), la Corte sentó su posición sobre el ámbito personal de protección de esta garantía constitucional. Expresó, en esa oportunidad, al abordar el análisis del caso concreto: “La demandante en el presente caso no ha sido valorada como discapacitada.<sup>13</sup> Sin embargo, si estaba disminuida físicamente en el momento en que fue despedida, en la medida en que su afectación de la salud y la recuperación posterior a las intervenciones a las que fue sometida le impedían el desarrollo de las labores impuestas por su empleador. Es necesario determinar entonces si la situación de disminución física en que se encontraba la demandante debido a su afectación de salud y a su recuperación la hacen sujeto de una protección especial que implique el derecho al reintegro. [...] En el presente caso la empresa desatendió las órdenes médicas que contraindicaban la realización de determinadas labores físicas y, por el contrario, se empeñó en asignarle funciones contraindicadas, mientras el estado de salud de la demandante desmejoraba radicalmente. La Corte observa que a la demandante le fueron encargadas diversas labores que no se encontraba en capacidad de realizar. En primera medida, por su estado de salud, y en segunda medida, porque no fue adecuadamente capacitada para realizarlas. De hecho, fue despedida del último cargo que ocupó cuando llevaba sólo pocos días de labores. Por otra parte, pese a la orden médica de realizarle una valoración médica laboral a la demandante, y a que ella entregó dicha orden en la empresa, ésta nunca se puso en contacto con la Aseguradora de Riesgos Profesionales, ni con alguna entidad para autorizarla.

<sup>14</sup> Ver las aclaraciones y salvamentos de voto presentados por el Magistrado Luis Guillermo Guerrero Pérez a las siguientes Sentencias: Sala Segunda de Revisión, sentencia T-302 de 2013 (M.P. Mauricio González Cuervo y S.P.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez); Sala Primera de Revisión, sentencia T-773 de 2013 (M.P. María Victoria Calle Correa, A.V. María Victoria Calle Correa y A.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez); Sala Primera de Revisión, sentencia T-217 de 2014 (M.P. María Victoria Calle Correa y S.P.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez); Sala Primera de Revisión, sentencia T-445 de 2014 (M.P. María Victoria Calle Correa, A.V. Mauricio González Cuervo y A.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez); Sala Segunda de Revisión, sentencia T-453 de 2014 (M.P. Mauricio González Cuervo, S.V. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo y A.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez); Sala Primera de Revisión, sentencia T-837 de 2014 (M.P. María Victoria Calle Correa y S.P.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez), y Sala Primera de Revisión, sentencia T-405 de 2015 (M.P. María Victoria Calle Correa y S.P.V. Luis Guillermo Guerrero Pérez), entre otras.

<sup>15</sup> Sin perjuicio de que la Sala Plena de esta Corporación, al pronunciarse sobre un caso similar, cambie su precedente.

trate de personas que gozan de estabilidad laboral reforzada dichas causales no son suficientes si no se cumplen con las cargas contenidas el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y la comprobación de una causal objetiva. Por ejemplo, en sentencia T-864 de 2011, este Tribunal dijo que si bien la expiración del plazo pactado en los contratos a término fijo es una causa objetiva para terminar el contrato de un trabajador, **cuando opere la estabilidad laboral reforzada no es posible aplicar esta regla**<sup>16</sup>. En otras palabras, *“en los casos en los que una persona ha suscrito un contrato laboral, y se encuentra cobijada por el principio de estabilidad laboral reforzada, la expiración del plazo no es razón suficiente para justificar el despido de la persona sin que medie la autorización de la Oficina del Trabajo”*<sup>17</sup>.

Igualmente sucede con el caso de los contratos de obra. La Corte ha sostenido que a pesar de que la terminación de la obra sea una causal para finalizar el contrato de una persona, en los casos de estabilidad laboral reforzada tales reglas no aplican de la misma forma. Al igual que en el contrato a término fijo, el empleador tendrá que cumplir con las cargas impuestas por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

En consecuencia, para este Tribunal *“como la estabilidad laboral reforzada se amplió para las personas con afectaciones de su salud sin consideración a una previa calificación, igualmente evolucionó en considerar que no sólo aplicaba para los contratos a término indefinido sino también para aquellos de duración específica como los contratos de labor u obra”*<sup>18</sup>. En el mismo sentido, *“(…) la jurisprudencia constitucional ha reconocido que la simple finalización de un contrato laboral de tales características, arguyendo la culminación de la labor, no es una razón suficiente para dar por terminado un vínculo de esta naturaleza, en especial, si la empresa escudada en la finalización del contrato de obra, desconoce los requisitos legales para su terminación o finiquita un contrato bajo supuestos que denoten discriminación. Estas consideraciones resultan particularmente relevantes cuando se trata de la terminación de contratos laborales celebrados con personas en condiciones de debilidad manifiesta”*<sup>19</sup>. Ello quiere decir que en los casos de estabilidad laboral reforzada si la causa del contrato se mantiene, el vínculo laboral deberá igualmente continuar<sup>20</sup>. – se destaca-

En la sentencia T-098 de 2015, se indicó:

Cabe recordar que la jurisprudencia constitucional ha comprendido que la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad y debilidad manifiesta opera siempre que se presente una relación obrero patronal, con independencia de la modalidad contractual adoptada por las partes<sup>21</sup>.

Ha dicho la Corte que **los contratos a término fijo se encuentran igualmente cobijados por la estabilidad laboral reforzada**, como se indica en la sentencia T-449 de 2008<sup>22</sup>:

*“[E]n los contratos laborales celebrados a término definido en los que esté inmerso un sujeto de especial protección y en los que el objeto jurídico no haya desaparecido, no basta con el vencimiento del plazo ó (sic) de la prórroga para dotar de eficacia la terminación unilateral del contrato, sino que, es obligación del patrono acudir ante Inspector del Trabajo para que sea éste quien, en aplicación del*

<sup>16</sup> Ver entre otras: Sentencia T-1083 de 2007, C-016 de 1998, T-040 A de 2001, T-546 de 2006 y T-1083 de 2007.

<sup>17</sup> Sentencia T-864 de 2011. En igual sentido, Sentencia T-449 de 2008: *“La jurisprudencia constitucional ha sido enfática en señalar que el principio de la “estabilidad laboral reforzada”, propio de las relaciones jurídicas en las que esté inmersa una de aquellas personas que por razones de orden económico, físico o mental, se encuentre en estado de “debilidad manifiesta”, no es aplicable exclusivamente a aquellos celebrados a término indefinido sino también, a aquellos contratos pactados a un término fijo. En ese sentido, también es una exigencia acudir a la Oficina del Trabajo para obtener la autorización necesaria para dar por terminado el contrato laboral al vencimiento del plazo inicialmente pactado o de una de las prórrogas, si el trabajador es sujeto de especial protección constitucional ya que, en esos casos la llegada del término no es razón suficiente para darlo por terminado”*

<sup>18</sup> Sentencia T-226 de 2012.

<sup>19</sup> Sentencia T-1046 de 2008 citada en Sentencia T-019 de 2011.

<sup>20</sup> Sentencia T-687 de 2008. Ver también: Sentencia T-263 de 2009 *“5.2 Para resolver el presente caso, en las consideraciones generales de esta Sentencia, en primer lugar, esta Sala concluyó que en virtud del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el trabajador que se encuentre en una situación de debilidad manifiesta como resultado de la afectación de su salud, tiene derecho a conservar su trabajo, a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad y a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite su desvinculación laboral, previa verificación y autorización de la autoridad laboral correspondiente. En tal sentido, afirmó que cuando la relación laboral depende de un contrato de trabajo a término fijo o de obra o labor contratada, el trabajador tiene el derecho de conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor para la cual fue contratado haya expirado, esto si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral, y se tenga que el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones. Al respecto, por último, reiteró que para efectos del fallo de tutela, el despido que se produzca sin el lleno de los requisitos legales y jurisprudenciales será ineficaz, y por tanto, el juez de amparo deberá conceder la protección invocada y ordenar el reintegro del trabajador a un cargo acorde con su estado de salud.”*

<sup>21</sup> Sentencias de la Corte Constitucional T-651 de 2012, M.P. Jorge Iván Palacio y T-217 de 2014, M.P. María Victoria Calle

<sup>22</sup> M.P. Humberto Sierra Porto

principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas, determine si la decisión del empleador se funda en razones del servicio, como por ejemplo el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles, y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le haya dado al vínculo laboral.”

De esta manera, en estos casos también se hace necesario acudir al Ministerio de Trabajo para obtener la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo inicialmente pactado o de una de las prórrogas, ya que la llegada del término no es una justa causa para darlo por terminado. – se destaca-

Finalmente el desarrollo ulterior de la jurisprudencia entorno a la protección constitucional de personas en condición de debilidad manifiesta, destaca la existencia de tres elementos a valorar: i) La disminución física o sensorial del trabajador; ii) que el empleador tenga conocimiento de la situación y iii) la desvinculación sin que medie la autorización del Ministerio de Trabajo. Así se resume en la sentencia T-305 de 2018, en la sentencia T-041 de 2019, que establece:

Concretamente, esta Corporación estimó la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada del empleado, al encontrar acreditados los siguientes supuestos: (i) la disminución física o sensorial del trabajador que le impedía desarrollar su labor, (ii) que el empleador tenía conocimiento de esta circunstancia, y (iii) la desvinculación sin la autorización del Ministerio de Trabajo.

Reiterada en sentencia T-118 de 2019:

“Ahora bien, una vez delimitado el alcance de este derecho, cabe mencionar que la Corte se ha encargado de establecer las reglas a aplicar por parte del juez constitucional, en el supuesto en que pretenda conceder la protección del mismo a través de acción de tutela, así: *“(i) que el peticionario pueda considerarse como una persona discapacitada o con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores; (ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) se demuestre el nexo causal entre el despido y el estado de salud del actor”*. Así las cosas, de verificarse la configuración de tales requisitos, el juez constitucional podrá ordenar el reintegro del trabajador que ha sido desvinculado, sin que el empleador haya considerado la limitación física o mental que lo aqueja” – Se Destaca-

#### **4.6. Caso concreto**

El Señor PEDRO JULIAN PRIETO SARMIENTO quien actúa mediante apoderada judicial pretende que mediante acción de tutela se ordene a la empresa ACERÍAS PAZ DEL RIO, se le reintegre a su puesto de trabajo y reconozca el pago de los emolumentos salariales dejados de percibir, aduciendo la existencia de una presunta estabilidad laboral que le cobijaba al momento de ser terminado su contrato laboral con dicha entidad.

Examinada la acción de tutela promovida, así como la prueba tanto documental como testimonial practicada en el trámite, este Despacho considera, tal como lo plantea la defensa, que el mecanismo de amparo es improcedente al menos por dos aspectos: i ) inexistencia perjuicio irremediable y ii) ausencia de acreditación del conocimiento previo del empleador para el despido.

#### **Del perjuicio irremediable y las vías ordinarias**

Conforme señala el inciso tercero del artículo 86 de la Constitución Política, complementado por los artículos 6 y 8 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es un mecanismo

subsidiario de protección de derechos fundamentales, que resulta improcedente ante la **existencia de otros medios de defensa judicial**, salvo que el afectado demuestre que éstos últimos no resultan eficaces o idóneos para la protección requerida, o pretenda conjurar la ocurrencia de un **perjuicio irremediable**.

Al respecto la Corte Constitucional ha expuesto:

“Como exigencia general de procedencia de la acción de tutela, conforme a lo estipulado en el artículo 86 Superior, se tiene que ésta se encuentra revestida de un carácter subsidiario, esto es, tal como lo ha expresado la Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia, que puede ser utilizada ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales cuando: i) **no exista otro medio judicial a través del cual se pueda resolver un conflicto relacionado con la vulneración de un derecho fundamental**, ii) **cuando existiendo otras acciones, éstas no resultan eficaces o idóneas para la protección del derecho de que se trate, o**, iii) **cuando existiendo acciones ordinarias, resulte necesaria la intervención del juez de tutela para evitar que ocurra un perjuicio irremediable.**”<sup>23</sup>

En sentencia T-320 de 2006 alusiva a un caso de protección de estabilidad laboral reforzada se indicó en punto del perjuicio irremediable:

El concepto de perjuicio irremediable, es aquella condición que permite que la acción de tutela sea procedente aun cuando exista otro mecanismo de defensa judicial. Este Tribunal ha definido este concepto como la amenaza que resulta: (i) **inminente**, es decir que no basta con que exista una mera posibilidad de que se produzca el daño, sino que por el contrario la amenaza se consumara en poco tiempo; (ii) igualmente es necesario que la afectación sea **grave**, esto es que el daño o menoscabo material o moral sea de gran intensidad; (iii) se requiere que la vulneración sea enfrentada de manera **urgente**, es decir, que la actividad judicial debe desplegarse con rapidez para conjurar la vulneración<sup>[13]</sup>.

Por último, es necesario que la acción de tutela sea **impostergable**, y en el caso de que se demore el reconocimiento de la protección, se corra el riesgo de que ésta sea ineficaz por inoportuna<sup>[14]</sup>. Por lo tanto, el perjuicio irremediable debe ser considerado como un **“grave e inminente detrimento de un derecho fundamental, que deba ser contrarrestado con medidas urgentes, de aplicación inmediata e impostergables”**<sup>[15]</sup>.

Así mismo, la existencia de un medio judicial ordinario no excluye la posibilidad de presentar la acción de tutela, debido a que es necesario examinar si los mecanismos ordinarios alternativos son aptos para obtener la protección requerida. Una primera condición que debe reunir un mecanismo de protección ordinario tiene que ver con su capacidad de producir un efecto protector de los derechos fundamentales<sup>[16]</sup>. La jurisprudencia constitucional ha indicado que esta característica se denomina **idoneidad**.

De la misma manera, el medio judicial ordinario debe estar diseñado de tal forma que brinde oportunamente una protección al derecho fundamental amenazado o vulnerado. A este elemento se le denomina **eficacia**.

En síntesis, la acción de tutela **no fue instaurada para reemplazar otros medios idóneos de defensa de los derechos fundamentales, ni para ser utilizada de forma alterna o paralela, sin embargo esta se torna procedente en aquellos eventos en que resulte palmario que los mecanismos ordinarios no son idóneos y/o eficaces para obtener la protección referida, o cuando se utiliza el mecanismo de amparo con el fin de evitar un perjuicio irremediable.** (...) – se destaca-

Si bien la misma jurisprudencia indica que cuando una persona está situada en una condición de vulnerabilidad y reclama la protección laboral reforzada la tutela sería el mecanismo más ágil y efectivo de protección, ello no avanza a considerar que deba dejar de examinarse el caso concreto para valorar sus condiciones.

Ello es justamente lo que debe ser apreciado en el sub lite, pues el accionante señor PEDRO JULIAN PRIETO SARMIENTO a pesar de tener acreditada una condición adversa

<sup>23</sup> Sentencia T-742 de 2011.

de salud no está en opinión de este Despacho es riesgo de sufrir un menoscabo importante a sus derechos fundamentales si ventila su conflicto en la jurisdicción ordinaria laboral.

Así por ejemplo, en punto de la **urgencia e impostergabilidad**, el Juzgado glosa la necesidad de la acción de amparo, a la sazón de que si en el procedimiento laboral para la primera instancia se tienen previsto desarrollarse el objeto del proceso en 2 audiencias (art. 44 CST), que deben desarrollarse **a más tardar** la primera a 3 meses de la notificación de la demanda (art. 77) y la segunda a 3 meses de la finalización de la anterior (art. 77 num 4), tal tiempo se muestra adecuado y razonable para la resolución de la controversia que enfrenta a los extremos de esta Litis, mucho más si se tiene en cuenta que bien puede darse o verificarse antes de tales máximos.

Ello debe contextualizarse en punto de las condiciones del actor, ya que no ha aducido ni demostrado ostentar además de su actual incapacidad para trabajar por la cirugía practicada, condiciones adicionales que permitan establecer que se trata de un sujeto en especial situación de debilidad, por ejemplo, al ser padre cabeza de familia, poseer obligaciones alimentarias frente a terceros o créditos que deban ser cubiertos con el ingreso salarial del cual fue privado o por verse expuesto a sufrir un menoscabo trascendental o importante de cara a su mínimo vital.

Se debe relieves que **la sola privación del ingreso que se deriva del despido o la terminación de la relación laboral, no es per se la única circunstancia que debe ser apreciada** para establecer la existencia o no del perjuicio irremediable, pues si así lo fuera, todas las acciones de tutela en las que se controviertan un despido o un no pago de salarios se abrirían camino de forma automática, lo cual no sucede porque la jurisprudencia constitucional impone al revisar lo concerniente al salario que sea o se constituya en la **única fuente de ingresos** y que además de ello su suspensión **ponga en riesgo la manutención propia o familiar**. Así en la sentencia T-187 de 2010 se indicó:

“Al respecto cabe argüir que según las consideraciones de esta Corporación, el derecho fundamental al mínimo vital se considera vulnerado si se verifican los siguientes presupuestos: (i) **que el salario en el caso de trabajadores, o la mesada en el de pensionados sea su única fuente de ingresos o que existiendo ingresos adicionales no sean suficientes para cubrir sus necesidades**; y que (ii) la falta de pago de la mesada o salario genere una **crisis económica** en la vida del beneficiario, derivada de un hecho injustificado.

(...)

Por último, de la apreciación objetiva de cada uno de los anteriores elementos fácticos y de las pruebas allegadas al proceso no se evidencia a primera vista la ocurrencia de un perjuicio irremediable que sumerja a esta familia en una crisis económica de tal magnitud que le impida sufragar los gastos para cubrir sus necesidades. En efecto, los documentos allegados por parte de la demandante sólo hacen énfasis en las obligaciones adquiridas (pasivos)<sup>[6]</sup>; sin embargo, la entidad accionada allegó al proceso la relación de algunos bienes que aparecen radicados en cabeza de la accionante y los cuales no fueron controvertidos (activos)<sup>[7]</sup>. Si se aplica a la información allegada por las partes la ecuación contable se tendría que el valor de los activos supera por mucho al valor de los pasivos, de tal forma que el resultado patrimonial arroja un importe positivo a favor de la parte demandante, lo que necesariamente conlleva a la inexistencia de un perjuicio irremediable.

De lo expuesto aparece claro para la Sala que la acción de tutela no es procedente en este evento, toda vez que no se puede demostrar la ocurrencia del perjuicio irremediable ni la afectación del mínimo vital. Si en gracia de discusión la acción fuera viable, debe la Sala hacer la precisión de que la declaratoria de insubsistencia del cargo de un servidor público que se encontraba vinculada como una empleada de libre nombramiento y remoción, no ocasiona por sí mismo un perjuicio al cual pueda darse el alcance de hecho injustificado. Aceptar lo contrario llevaría a una situación que

convertiría en inámoviles los cargos de libre nombramiento y remoción, por tanto, a través de este mecanismo preferente y sumario no se puede ordenar el reintegro solicitado”.- se destaca-

Criterio reiterado entre otras en sentencias T-357 de 2016, T-360 de 2017 y T-413 de 2019.

Bajo estos derroteros el demandante no demuestra cómo es que la no percepción de su ingreso mensual pone en riesgo grave su subsistencia personal, más aun cuando está acreditado en el proceso que el empleador reconoció y consignó indemnización por despido sin justa causa equivalente a la cantidad de **\$27.724.847** (fs. 159-166), que innegablemente emerge como **paliativo financiero** con el cual hacer frente a las necesidades personales y sin que se conozcan detalles sobre eventuales ahorros que pudiera poseer el demandante de manera voluntaria o en los fondos obligatorios como es lo relativo a las **cesantías**.

Agréguese a ello, que tal como lo acreditó la parte pasiva, el señor PEDRO JULIAN PRIETO SARMIENTO es **dueño** (al menos en parte) **de dos inmuebles comerciales** (locales 53 y 42) ubicados en la Ciudad de Bogotá conforme a los certificados de tradición obrantes a folios 169 a 174 (MI. 50N-20835865 y 50N-20835857), los cuales bien puede inferirse deben generarle ingresos adicionales a su salario.

Pero si ello no fuere suficiente se abonará que incluso en la condición de “incapacidad medica” que cursa, tiene derecho a que la EPS le **pague un auxilio por enfermedad** como lo tiene establecido en el artículo 142 del Decreto Ley 019 de 2012; Decreto 2943 de 2013 y 780 de 2016 (T-246 de 2018), ergo, a pesar de estar en incapacidad su ingreso por los 30 días de incapacidad que le fueron ordenados conforme al folio 45 y los 30 adicionales que dijo le fueron aplicados estarían cubiertos por el sistema de seguridad social integral, por manera que tampoco es cierto que en este interregno en que estará incapacitado este privado de ingreso-

Menos aún puede sostenerse que la terminación de la relación laboral le genere la desprotección del derecho de acceso al sistema de salud, para proseguir con sus tratamientos. Si bien, puede el actor encontrar limitaciones para afrontar los pagos de su medicina prepagada, el sistema de salud al que debe acudir el resto de los colombianos puede cubrir las necesidades que persistan para su recuperación. En dicho tópico el sistema establece las contingencias en las que se sitúa el actor, asegurando que bajo ninguna circunstancia la cobertura en salud cese, para lo cual existen figuras como el *periodo de protección laboral*, *protección al cesante* e incluso la *movilidad*, si la condición económica lo amerita (Decreto 780 de 2016):

**ARTÍCULO 2.1.8.1. PERÍODO DE PROTECCIÓN LABORAL.** Cuando el empleador reporte la novedad de **terminación del vínculo laboral** o cuando el trabajador independiente pierda las condiciones para continuar como cotizante y reporte la novedad, el cotizante y su núcleo familiar gozarán del periodo de **protección laboral hasta por uno (1) o tres (3) meses más** contados a partir del día siguiente al vencimiento del período o días por los cuales se efectuó la última cotización.

Durante el período de protección laboral, el afiliado cotizante y su núcleo familiar tendrán derecho a la prestación de los servicios de salud del plan de beneficios por el período de un (1) mes cuando haya estado inscrito en la misma EPS como mínimo los doce (12) meses anteriores y de tres (3) meses cuando haya estado inscrito de manera continua durante cinco (5) años o más.

Cuando durante el período de protección laboral al afiliado se le otorgue el Mecanismo de Protección al Cesante previsto en la Ley 1636 de 2013 y en el Capítulo 1, del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 o las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan, el período de protección laboral cesará.

**ARTÍCULO 2.1.8.2. PROTECCIÓN EN SALUD A TRAVÉS DEL MECANISMO DE PROTECCIÓN AL CESANTE.** Agotado el período de protección laboral, si lo hubiere, el afiliado que considere que cumple los requisitos para ser beneficiario del Mecanismo de Protección al Cesante, una vez radicada la solicitud deberá registrar en el Sistema de Afiliación Transaccional tal circunstancia. Una vez otorgado el mecanismo de protección al cesante, el afiliado cotizante y su núcleo familiar mantendrán la continuidad de la prestación de los servicios que venían recibiendo y las prestaciones económicas para el cotizante en el régimen contributivo.

El afiliado cotizante que considere que cumple los requisitos para ser beneficiario del Mecanismo de Protección al Cesante deberá adelantar los trámites para la obtención de dicho beneficio de manera oportuna con el fin de que no afecte la continuidad de la prestación de los servicios de salud y en el evento de que no le sea otorgado el beneficio, hará uso de las otras medidas de protección previstas en el artículo 2.1.8.3 del presente decreto según corresponda.

Otorgado el beneficio del mecanismo de protección al cesante, la entidad otorgante deberá reportar al Sistema de Afiliación Transaccional el inicio y la finalización del beneficio.

En ningún caso, los pagos de los aportes al sistema de salud efectuados por las entidades otorgantes del mecanismo de protección al cesante podrán imputarse para cubrir períodos de mora en que hubiere incurrido el empleador o el cotizante independiente, por lo que la EPS no podrá interrumpir la prestación de los servicios de salud, sin perjuicio del cobro de las cotizaciones en mora que deba adelantar la EPS al aportante.

**PARÁGRAFO.** Hasta tanto entre en operación el Sistema de Afiliación Transaccional, el afiliado cotizante informará directamente a la EPS, la radicación de la solicitud para acceder al citado beneficio. La entidad otorgante reportará la novedad a la EPS correspondiente, al día siguiente de la inscripción del cesante en el registro de beneficiarios.

♣ (...)

**ARTÍCULO 2.1.8.3. OTRAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN.** Cuando el empleador reporte la novedad de terminación del vínculo laboral o cuando el trabajador independiente pierda las condiciones para continuar como cotizante y reporte la novedad, y el afiliado no hubiere accedido o se hubiere agotado el período de protección laboral o el Mecanismo de Protección al Cesante, podrá acudir a una de las siguientes medidas de protección:

1. Si el afiliado se encuentra clasificado en los niveles I y II del Sisbén o dentro de las poblaciones especiales a que hace alusión los numerales 7, 8, 10, 11 y 12 del artículo 2.1.5.1 del presente decreto, este y su núcleo familiar mantendrán la continuidad de la prestación de los servicios del plan de beneficios en el Régimen Subsidiado, en la misma EPS aplicando la movilidad o mediante su inscripción en otra EPS si cumple el período mínimo de permanencia para ejercer el traslado.

2. Si el afiliado no se encuentra clasificado en los niveles I y II del Sisbén y no tiene las condiciones para cotizar como independiente deberá adelantar su inscripción como beneficiario en el régimen contributivo, si reúne las condiciones para ello o adelantar la inscripción en la EPS del régimen contributivo bajo la figura de afiliado adicional establecida en el artículo 2.1.4.5 del presente decreto.

Los afiliados también podrán acceder al esquema financiero y operativo establecido para los trabajadores independientes con ingresos inferiores al salario mínimo, de que trata el artículo 98 de la Ley 1753 de 2015, en los términos que reglamente el Gobierno nacional.

(...)

**ARTÍCULO 2.1.7.11. PRESTACIONES POR EFECTO DE LA MOVILIDAD.** <Artículo modificado por el artículo 2 del Decreto 1424 de 2019. El nuevo texto es el siguiente:> Los cotizantes, los cabeza de familia y sus respectivos núcleos familiares, por efectos de la movilidad, tendrán derecho a la prestación continua de los servicios de salud establecidos en el plan de beneficios.

El afiliado que hubiere realizado la movilidad al Régimen Contributivo, como cotizante tendrá derecho al reconocimiento y pago de las prestaciones económicas por licencias de maternidad y

paternidad y las derivadas de las incapacidades por enfermedad general, conforme a la normativa vigente.

El afiliado que hubiere realizado la movilidad al Régimen Contributivo, como cotizante que se encuentre afiliado al Sistema General de Riesgos Laborales, tendrá derecho a la atención de los servicios de salud derivados de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, los cuales le serán prestados a través de la Entidad Promotora de Salud del Régimen Subsidiado, la cual repetirá contra la entidad del Sistema General de Riesgos Laborales correspondiente.

(...)"

Cumple agregar que la Corte Constitucional en relación con el principio de continuidad ha indicado Sentencia T-124 de 2016:

"la Corte ha sostenido que el principio de continuidad en la prestación de servicios de salud responde, no solo a la necesidad de los usuarios de recibir tales servicios, sino también a los postulados del principio de buena fe y de confianza legítima contemplados en el artículo 83 de la Constitución Política de 1991 que dispone: "[l]as actuaciones de los particulares y de las autoridades públicas deberán ceñirse a los postulados de la buena fe, la cual se presumirá en todas las gestiones que aquellos adelanten ante éstas". Esos fundamentos garantizan a los usuarios de los servicios de salud que su tratamiento no va ser suspendido luego de haberse iniciado<sup>[23]</sup> bajo la vigencia de una afiliación que posteriormente se extingue, sin que deba importar la causa de su terminación. En ese orden, el tratamiento médico debe ser terminado hasta la recuperación o estabilización del paciente, esto es, sin interrupciones que pongan en peligro sus derechos fundamentales a la salud, a la integridad personal o a la dignidad<sup>[24]</sup>.

4.4. Conforme a lo antedicho, la Corte ha identificado una serie eventos en los que las EPS no pueden justificarse para abstenerse de continuar con la prestación de los tratamientos médicos iniciados, estos son: "(i) porque la persona encargada de hacer los aportes dejó de pagarlos; (ii) porque el paciente ya no está inscrito en la EPS correspondiente, en razón a que fue desvinculado de su lugar de trabajo; (iii) porque la persona perdió la calidad que lo hacía beneficiario; (iv) porque la EPS considera que la persona nunca reunió los requisitos para haber sido inscrita, a pesar de ya haberla afiliado; (v) porque el afiliado se acaba de trasladar de otra EPS y su empleador no ha hecho aún aportes a la nueva entidad; o (vi) porque se trata de un servicio específico que no se había prestado antes al paciente, pero que hace parte integral de un tratamiento que se le viene prestando".

Adicionalmente, la prestación del servicio de salud debe darse de forma continua. La jurisprudencia constitucional ha señalado que los usuarios del sistema de seguridad social en salud deben recibir la atención de manera completa, según lo prescrito por el médico tratante, en consideración al principio de integralidad. Es decir, deben recibir "todo cuidado, suministro de medicamentos, intervenciones quirúrgicas, prácticas de rehabilitación, exámenes para el diagnóstico y el seguimiento, así como todo otro componente que el médico tratante valore como necesario para el pleno restablecimiento de la salud del paciente o para mitigar las dolencias que le impiden llevar su vida en mejores condiciones; y en tal dimensión, debe ser proporcionado a sus afiliados por las entidades encargadas de prestar el servicio público de la seguridad social en salud"

Así las cosas, ninguno de los aspectos señalados en la demanda como constitutivos de un perjuicio irremediable se actualizan en el caso analizado, de modo que al no aparece probado ello, no considera este Despacho, salvo mejor criterio, que la acción constitucional deba abrirse camino.

#### **Del conocimiento del empleador de las condiciones de salud previo al despido.**

En armonía con lo anterior y en vista de que la jurisprudencia constitucional en casos como el aquí propuesto, protege al trabajador disminuido de la discriminación por parte del patrono presumiendo que la causa del despido es la limitación física o la alteración de las condiciones de salud que le restan fuerza laboral, bien puede el Juzgado en el caso analizado concluir que en este asunto, el accionante no acreditó prolijamente que ACERIAS PAZ DEL RIO, tuviera conocimiento de su condición de salud antes de adoptar la

determinación de despido, con lo cual no se cumpliría con uno de los tres requisitos que a nivel jurisprudencial se tienen fijados para que el amparo tenga éxito.

Delanteramente se señala, que aun cuando el señor PRIETO SARMIENTO adujo haber sufrido un accidente mientras desarrollaba actividades deportivas con compañeros de la empresa en julio de 2019, tal evento no fue puesto en conocimiento del EMPLEADOR, ni con ocasión del mismo al parecer se efectuó comunicación de sus secuelas en punto de la necesidad de acudir a citas médicas o exámenes diagnósticos o la necesidad de llevar a cabo una cirugía en la rodilla afectada.

Sin conocer con exactitud el alcance de la afección, milita en contra del señalamiento del actor la ausencia de incapacidad por la aludida lesión, pues ello no se desprende de la atención de 25 de julio de 2019 o de las posteriores de 31 de julio de 2019 (fs. 50 y 51); de modo que además de no estar probada la supuesta incapacidad que le habría sido dada en dos ocasiones (hecho 11), tampoco habría sido puesta en conocimiento del empleador a través de la dependencia que al efecto aquel tiene destacada para estos asuntos.

En punto de estos deberes señalan los artículos 31 y 35 del reglamento de trabajo lo siguiente:

“Art. 31. Todo trabajador, desde el mismo día que se sienta enfermo, deberá comunicarlo al empleador, su representante o quien haga sus veces, el cual hará la conducente para que sea examinado por el medico correspondiente a fin de que certifique si puede continuar o no en el trabajo y en su caso determine la incapacidad y el tratamiento al que el trabajador debe someterse.

Si éste no diere aviso dentro del término indicado o no se sometiere al examen médico que se haya ordenado. Su inasistencia al trabajo se tendrá como injustificada....

(..)

Art. 35. En caso de accidente no mortal, aun el más leve o de apariencia insignificante el trabajador lo comunicará inmediatamente al empleador, a su representante o a quien haga sus veces para que se provea la asistencia médica y tratamiento oportuno según las disposiciones legales vigentes, indicará las consecuencias del accidente y la fecha en que cese la incapacidad”

Ergo el señor PRIETO, no puede glosar que el empleador violenta su derecho a la estabilidad laboral reforzada si no dio oportunidad a aquel de conocer su estado de aparente “vulnerabilidad” médica, cuando claramente tiene el deber de reportar cualquier alteración de su salud.

Se cuestionara seguramente que el reglamento no señala que la noticia debe hacerse de manera formal y que el representante del empleador es su superior el señor JOSE MAURICIO GONZALEZ, no obstante, en contra de ello bien puede apreciarse de una parte que aspectos como los acaecidos deben ser adecuadamente documentados máxime cuando median exámenes y diagnósticos médicos de los cuales debe enterarse a la ARL y EPS y por lo segundo, que si bien el señor GONZALEZ era su superior inmediato, aquel no es el empleador, por modo que si existe una gerencia o se ha destacado a una oficina como Medicina laboral o industrial, aflora nítido que la noticia debía darse allí y no al superior.

Pero si lo anterior no fuera suficiente se abonará que no existen pruebas sólidas que demuestren que el empleador, esto es la Gerencia o la dependencia encargada de la toma

de decisiones como el despido conocía o debía conocer de su estado de salud de manera adelantada a la determinación, pues es claro que la orden de terminación del vínculo no provino del señor JOSE MAURICIO GONZALEZ.

En ese sentido cobra nuevamente importancia la ausencia de comunicación sobre su estado de salud, a lo cual debe agregarse que la grabación aportada al proceso en la que al parecer se ventilan aspectos atañedores al conocimiento del señor JOSE MAURICIO GONZALEZ sobre la condición médica de PRIETO SARMIENTO y su cirugía de rodilla, no puede ser tenida como prueba pues contraviene el ordenamiento jurídico (ilicitud).

Al respecto, la jurisprudencia constitucional señala que la grabación sin consentimiento violenta el derecho a la intimidad siendo única excepción a tal regla cuando el ciudadano es afectado por la comisión de un delito o cuando media orden de autoridad judicial (T-233 de 2007)

**“...se tiene entonces que el derecho a la intimidad involucra aspectos diversos de la persona humana, que van desde el derecho a la proyección de la propia imagen hasta la reserva de espacios privados, adicionales al domicilio del individuo, en los que éste desarrolla actividades que sólo le conciernen a sus intereses. En esa medida, las grabaciones de imagen o de voz realizadas en ámbitos privados de la persona, con destino a ser publicadas o sin ese propósito, constituyen violación del derecho a la intimidad personal, si las mismas no han sido autorizadas directamente por el titular del derecho y, además, en caso extremo, si no han sido autorizadas expresa y previamente por autoridad judicial competente.**

El resultado de la recolección de la imagen o la voz sin la debida autorización del titular implica, sin más, el quebrantamiento de su órbita de privacidad y, por tanto, la vulneración del derecho a la intimidad del sujeto. La Corte ha establecido el principio anotado en los siguientes términos: “Teniendo en cuenta el derecho a la intimidad consagrado en el artículo 15 de la Carta, la Sala, reiterando la doctrina contenida en la sentencia de esta Corporación T-530 del veintitrés (23) de septiembre de mil novecientos noventa y dos (1992), (magistrado ponente doctor Eduardo Cifuentes Muñoz), considera que toda persona tiene derecho a un contorno privado, en principio vedado a los demás, a menos que por su asentimiento o conformidad, el titular renuncie a su privilegio total o parcialmente.

Entendido así el derecho a la intimidad, es claro que éste, fuera de garantizar a las personas el derecho de no ser constreñidas a enterarse de lo que no les interesa, así como la garantía de no ser escuchadas o vistas si no lo quieren, impide también que las conversaciones íntimas puedan ser grabadas subrepticamente, a espaldas de todos o algunos de los partícipes, especialmente si lo que se pretende es divulgarlas o convertirlas en pruebas judiciales”. (Sentencia T-003 de 1997 M.P. Jorge Arango Mejía) (Subrayas fuera del original)

De otro lado, adicional al hecho de que la prueba aducida en el proceso fue obtenida con violación del derecho fundamental a la intimidad, esta Sala encuentra que la misma también lo fue con violación de las normas legales sobre aducción procesal de la prueba, vulneración que constitucionalmente resulta reprochable por haber sido producida la grabación **sin intermediación de autoridad judicial competente**. Ciertamente, tal como lo reconoció la Corte Constitucional en la previamente citada sentencia, el hecho de que una grabación hubiese sido obtenida por un particular, sin autorización previa de autoridad judicial, hace de la prueba un elemento de convicción vulneratorio de las garantías procesales que imponen la autorización pertinente cuando quiera que se pretenda obtener información reservada, inscrita en la órbita de intimidad de una persona. Sobre el particular la Corte dijo: “La deslealtad en que incurrió el actor al **abusar de la confianza de su contertulio**, ajeno al hecho de que sus opiniones estaban siendo grabadas, además de vulnerar el derecho fundamental a la intimidad, **impide que el casete pueda ser tenido en cuenta como prueba judicial, porque su creación y aportación tampoco concuerdan con los presupuestos del debido proceso. En efecto, la prueba obtenida con violación del derecho a la intimidad también quebranta el debido proceso, pues, al suponer la utilización de una maquinación moralmente ilícita, constituye clara inobservancia de los principios de la formalidad y legitimidad de la prueba judicial y de la licitud de la prueba y el respeto a la persona humana”.** (T-003 de 1997 M.P. Jorge Arango Mejía)

(...)

**“...cuando una persona, como en el caso concreto, es víctima de un hecho punible y valiéndose de los adelantos científicos, procede a preconstituir la prueba del delito, para ello de modo**

alguno necesita autorización de autoridad competente, precisamente porque con base en ese documento puede promover las acciones pertinentes. Esto por cuanto quien graba es el destinatario de la llamada” (Sentencia de Casación del 16 de marzo de 1988. Radicación 1634). (...) “...resultan legalmente válidas y con vocación probatoria porque, como desde antaño lo ha venido sosteniendo la Sala, su práctica no requiere previa orden judicial de autoridad competente en la medida en que se han realizado, respecto de su propia voz e imagen, por persona que es víctima de un hecho punible, o con su aquiescencia y con el propósito de preconstituir la prueba del delito, por manera que no entraña intromisión o violación alguna del derecho a la intimidad de terceros o personas ajenas”(Sala de Casación del 6 de agosto de 2003. Radicación 21216) (...)

“Siendo ello así, mal podría esgrimirse impedimento alguno o exigir autorización para que las personas graben su propia voz o su imagen, o intercepten su línea telefónica, si estas actividades no se hallan expresamente prohibidas. Este aserto resulta avalado si se tiene en cuenta que quien así actúa es precisamente el afectado con la conducta ilícita, y por ende, eventualmente vulneradora de sus derechos fundamentales, por lo que su proceder se constituye en un natural reflejo defensivo”. (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, sentencia del 22 de octubre de 1996) (...) “Lo prohibido, (...) es la grabación en la modalidad de interceptación de terceros, pues se entiende que el interés protegido en lo material es la injerencia indebida de una persona en la comunicación de otra, de lo cual no hace parte. Por tanto, si una tercera se inmiscuirse en una conversación ajena, y la graba, la prueba así obtenida será ilícita, pero si la grabación es realizada por quien participa en ella, no habrá motivos para afirmar su ilicitud, menos aún, si está siendo víctima de un delito” (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, sentencia del 15 de agosto de 2001)

De esta manera como la grabación no se da en el contexto de una llamada telefónica, menos aún recibida por el accionante; no se trata de un hecho delictivo del cual fuera víctima el señor PRIETO SARMIENTO y además es obtenida al parecer en una reunión de trabajo de forma posterior a la terminación de la relación laboral sin consentimiento o conocimiento de la persona que estaba siendo grabada (JOSE MAURICIO GONZALEZ) la prueba no solo es obtenida con abuso y violación del derecho a la intimidad sino que es ilícita y no puede ser apreciada por este Juzgado conforme a la jurisprudencia citada.

Quedaría entonces por examinar lo concerniente a la declaración testimonial del señor JOSE MAURICIO SALAMANCA quien en diligencia de 21 de febrero de 2021, depuso frente a los hechos de la demanda pudiéndose extraer de sus dichos lo siguiente:

- a) Que fue su jefe directo con un intermedio en que no estuvo en la compañía. El ultimo febrero de 2019 hasta el día de retiro.
- b) Que el señor PRIETO estuvo laborando normalmente durante todo el tiempo de su trabajo min 14:15.
- c) Que el accionante se cayó en un partido de futbol – extralaboral -entre compañeros, pero que no tuvo ningún tipo de incapacidad que el supiera
- d) Que entre julio de 2019 a la fecha de retiro no se ausento de trabajar por procedimientos o incapacidades min 14:16. Que citas médicas solo se ausentaba, en algunas ocasiones mencionó ir al médico pero no supo a donde o porque
- e) Que le comentó de forma somera que le tenían que hacer exámenes y que posiblemente tenían que operarlo. Sin detalles. Min 14:18.
- f) Que no sabe si informó a la empresa y que debía notificarse a medicina industrial, que no sabe si lo reportó min 14:18
- g) Que la causa del despido no la conoce con exactitud, pero que la empresa estaba en reorganización y desde enero han salido muchas personas min 14:19.
- h) Que no sabe si el estado de salud fue la causa del despido.

- i) Que "estructuras" hace balance de cargas de trabajo en el proceso de reorganización y que son los ajustes que se estaban realizando.
- j) Que el accionante le reportaba lo técnico de compras que manejaba; sobre el estado de salud, la encargada era medicina industrial min 14:24 y que no le notificó sobre su estado de salud.
- k) Que para las citas médicas le informaba, pero si es algo con un avance debe hacerse con medicina industrial donde incluso le ayudan a encontrar los servicios min 14:25
- l) Que él le comentó que posiblemente tenían que operarlo.
- m) Que la iniciativa para postergar la cirugía fue de él min 14:27
- n) Que este año habría comentado que posiblemente le hacían la cirugía en enero pero que la información que él daba era informal y que después confirmaba.
- o) Que el señor JOSE MAURICIO GOMEZ no transmitió al personal de reestructuración ni a ninguna otra persona la situación de PEDRO JULIAN PRIETO min 14:27. Y tampoco reportó a medicina laboral o industrial de su subordinado, porque lo que tiene obligación de reportar solo accidentes laborales o en casos de que se deba auxiliar a alguien. Min 14:31
- p) Que en la actualidad las funciones de la coordinación de compra de servicios fueron asignadas en el departamento que dirige y no se designó a persona alguna en su lugar. Min 14:36
- q) Que han existido muchas personas administrativas de la empresa 14:38 y que el accionante que era el coordinador de servicios no tiene reemplazo, reasignados sus funciones.

De acuerdo con lo anterior el testigo quien es, o fue además jefe o superior del accionante, no da cuenta de que haya recibido reporte o información formal sobre el estado de salud del demandante o las implicaciones de ello, más allá de recibir a modo de comentario que posiblemente debía hacerse una cirugía en rodilla sin que conociera detalles de ello, en punto de por ejemplo su complejidad o la duración de la eventual incapacidad y que en algunas ocasiones le haya pedido permiso o informado que estaría en citas médicas.

De esta manera, no es posible asumir que en este asunto el señor PRIETO haya agotado el conducto regular para dar a conocer al empleador su condición de salud, a efecto de garantizar su estabilidad en la empresa, la cual estima este Juzgado no podía cumplirse simplemente con comentarios a su jefe inmediato, quien en la declaración dejó claro que aunque debía reportársele ausencia en el trabajo y facilitaba la concurrencia a diligencias personales como citas médicas sin necesidad de permiso; ante cosas graves o avances en problemas de salud, debía notificarse o avisarse a medicina industrial sin que él además tuviera la obligación de dar informe a dicha dependencia lo cual le correspondía al trabajador, dicho que resultaría consistente con lo establecido en el reglamento interno de trabajo.

Por lo demás dice no haber informado a nadie sobre lo que en comentarios y respecto a su salud le transmitió PRIETO, menos aún al área encargada de la reestructuración que venía

efectuándose, punto en el cual señaló que las funciones de la coordinación de compras que manejaba el actor le fueron reasignadas a él, sin que supiera que el tema de salud fuese causa del despido.

En ese sentido y de acuerdo con lo narrado en la demanda al hecho 25, el testimonio antes que apoyar la tesis de discriminación por razones de salud, serviría para acreditar que **la causa del despido sin justa causa obedece a medidas administrativas de reorganización o recortes generales de personal**, por manera que emerge nítido de ello, que el despido no es un herramienta de persecución o tiene génesis en la ausencia de solidaridad con la persona disminuida en su salud, sino que se da en el ámbito de un proceso administrativo de recorte que al parecer vienen suscitándose en la empresa, aspecto que bien puede desvirtuar otro de los tres requisitos para que pueda dispensarse protección constitucional en este asunto, en tanto decaería **la relación de causalidad entre la condición de salud y la causa del despido** al surgir prueba de que dicha causa es diferente.

Deviene de lo anterior que resolver este tipo de discusiones litigiosas que suscitan un amplio análisis jurídico y probatorio, es necesario acudir a un escenario judicial diferente al mecanismo breve y sumario que comporta la acción de tutela; medio ordinario al cual debe someterse la discusión al no existir un perjuicio irremediable que obligue a la intervención urgente e impostergable del juez de tutela.

De ahí que concluya el Juzgado que en este caso la acción de tutela es improcedente para la protección de los derechos invocados por el señor PEDRO JULIÁN PRIETO SARMIENTO por incumplir los requisitos generales de procedibilidad de la acción de tutela.

En mérito de lo expuesto, el **Juzgado Primero Civil Municipal de Sogamoso**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

**FALLA:**

1. **Negar por improcedente** la presente acción de tutela formulada por EL Señor PEDRO JULIÁN PRIETO SARMIENTO quien actúa a través de apoderado judicial Dra. OMAIRA MONTOYA BLANCO contra ACERIAS PAZ DEL RIO por lo motivado en esta providencia.
2. **Notifíquese** este fallo a las partes por el medio más rápido y eficaz.
3. Si esta sentencia no es impugnada dentro del término de tres días, contados a partir de su notificación, **envíese** a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

Cópiese, notifíquese y cúmplase

FABIAN ANDRÉS RODRIGUEZ MURCIA  
JUEZ