



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TRECE (13) LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

Cinco (05) de julio del año dos mil veintitrés (2023)

Proceso	Acción de Tutela N° 102
Accionante	JORGE MARIO RIVERA DUQUE
Accionada	BELLTECH COLOMBIA S.A. Y COLMENA SEGUROS RIESGOS LABORALES S.A.
Radicado	No. 05001 41 05 002 2023 00313 00
Procedencia	Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín.
Instancia	Segunda
Providencia	Sentencia N° 346 de 2023
Temas	Salud, la estabilidad laboral reforzada, el mínimo vital y el trabajo.
Decisión	CONFIRMA DECISIÓN

SENTENCIA TUTELA

Dentro de la oportunidad señalada en el artículo 86 de la Constitución Nacional se procede a resolver la impugnación en contra de la sentencia proferida por el Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, en la acción de tutela formulada por **JORGE MARIO RIVERA DUQUE**, identificado con CC No. 71.218.493, a través de su apoderado judicial, contra **BELLTECH COLOMBIA S.A. Y COLMENA SEGUROS RIESGOS LABORALES S.A.**

ANTECEDENTES

Pretende la parte accionante se tutelen los derechos fundamentales al mínimo vital, la vida, el trabajo, la dignidad humana, la seguridad social y estabilidad laboral reforzada, ordenando a las accionadas BELLTECH COLOMBIA S.A. Y COLMENA SEGUROS RIESGOS LABORALES S.A., que en termino de cuarenta y ocho horas (48) siguientes a la notificación de fallo, sea reintegrado al cargo que venía desempeñando, en iguales circunstancias a las que tenía al momento de la terminación ilegal del contrato y a la cancelación de todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde mi desvinculación hasta el momento en que efectivamente sea vinculado sin que medie solución de continuidad, teniendo en cuenta las observaciones médicas para realizar dicho reintegro; se ordene a Colmena Seguros a determinar que la patología se deriva del accidente laboral y a reconocer las debidas prestaciones asistenciales y económicas y se condene a **BELLTECH COLOMBIA S.A.** a la indemnización equivalente a 180 días de salario de que trata el inciso segundo del Art. 26 de la Ley 361 de 1997, por el hecho de haberme despedido, sin autorización previa del Ministerio del Trabajo.

Para fundar su solicitud expresó:

- Ingresó a la compañía BELLTECH COLOMBIA S.A., sucursal Medellín (Antioquia), el día 2 de abril del año 2018 para ocupar el cargo de TECNICO DE CANALES ELECTRONICOS, fue ascendido en febrero del año 2022 al cargo de COORDINADOR ZONAL OCCIDENTE.

- Tenía a cargo a 19 personas a nivel nacional, cuya función principal era coordinar a los técnicos de canales electrónicos, funciones que podía desarrollar de manera remota, no obstante, por petición de mi jefe inmediato el señor Jorge Armando Segura, en razón de su experiencia, también debía direccionar y prestar apoyo a los técnicos y/o ingenieros en los cajeros electrónicos que presentaban problemas.
- El 9 de marzo de la presente anualidad, tuvo un accidente durante su jornada laboral, el accidente se presentó aproximadamente a las 5:06 p.m. en el momento que se dirigía desde el cajero del Banco Davivienda del Éxito de Laureles en el municipio de Medellín, donde prestó como era de costumbre mis labores de apoyo, hacia un cajero del Banco Davivienda en el municipio de Itagüí igualmente a realizar la misma labor en ese lugar; cuando iba caminando para tomar el transporte para dirigirse al municipio de Itagüí, estaba lloviendo y el suelo estaba completamente mojado, situación que propició para que se resbalara, dado que, su pierna derecha se desestabilizó y para no caerse completamente al suelo puso las manos en él, no obstante, este movimiento ocasionó que realizaré un esfuerzo mayor en sus rodillas, sintiendo inmediatamente un tirón en la rodilla izquierda.
- En el momento del accidente decidió llamar al ingeniero Rubén Romero, trabajador que iba a estar arreglando el cajero en el municipio de Itagüí, para comentarle la situación que había ocurrido e informarle que debido a ello estaba limitado para ir a prestar apoyo en el mantenimiento del cajero electrónico.
- Al día siguiente, esto es, el 10 de marzo de 2023, presentaba mucho dolor y contactó a su EPS para solicitar una cita prioritaria, pero le informan telefónicamente que no hay disponibilidad hasta el día jueves 16 de marzo. Dado lo anterior, contactó a su jefe inmediato el señor Jorge Armando Segura para comentarle y ponerlo en conocimiento del accidente laboral, cuya respuesta fue que se contactara directamente con la trabajadora Lina Rocío Martínez encargada del área de seguridad y salud en el trabajo.
- El mismo 10 de marzo, por indicaciones del área de seguridad y salud en el trabajo, se dirigió a la Clínica de Fracturas de la ciudad de Medellín, donde fue atendido por el médico Hugo Andrés Zuluaga Cardona y le indicaron que tenía un esguince y torcedura que comprometía los ligamentos laterales, por lo que procedió a enviarle medicamentos para el dolor e hinchazón, una orden de resonancia, orden de un plan de rehabilitación de 10 sesiones y una incapacidad por 10 días.
- El día 18 de marzo se realizó la resonancia magnética la cual arrojó como resultados: Esguince de grado II o ruptura parcial del ligamento cruzado anterior, Ruptura horizontal no desplazada del cuerpo y cuerno posterior del menisco medial. Al comparar con estudio previo de 2017 disponible en el archivo de la institución corresponde a una lesión de reciente aparición entre estos estudios, Esguince grado I del ligamento colateral medial, Escaso derrame. Bursitis laminar de la pata de ganso.
- El 27 de marzo fue a la cita de revisión de exámenes y de seguimiento, previamente programada por el médico ortopedista, el cual concluyó que requería de manejo quirúrgico para artroscopia, sutura meniscal medial y nuevamente me ordenó 10 sesiones de rehabilitación.
- Durante la incapacidad y posterior a la misma, en razón a su cargo de Coordinador, continuo con sus labores de manera remota común y corriente a pesar del diagnóstico médico y los dolores que presentaba, para no generar molestias en la compañía y

conservar su puesto de trabajo, ya que previamente su jefe directo le había manifestado de forma verbal su inconformidad frente a la incapacidad que me fue otorgada.

- El 19 de abril recibió una citación para una reunión virtual por la plataforma Teams, con sus jefes directos y la persona encargada de Recursos Humanos, por medio de la cual le informaron que la empresa decidía terminar unilateralmente su contrato de trabajo sin justa causa, debido a la situación económica de la empresa. Este mismo día le enviaron la carta formal de terminación del contrato, la orden para realizarse el examen médico de egreso, el certificado laboral y la carta dirigida a su respectivo fondo de pensiones para retiro de las cesantías.
- El mismo día que le comunicaron el despido manifestó por correo electrónico a varios líderes de la empresa, su preocupación por la intempestiva terminación del contrato y que, aun sabiendo de su condición de salud, que se encontraba en terapias y pendiente de la programación de la cirugía de la rodilla.
- El 21 de abril, el médico Johny Alexander Arenas de la institución Colmedicos le realizó el examen médico de egreso, en el cual evidencia un desgarramiento de meniscos, esguince y torceduras que comprometen el ligamento cruzado anterior posterior de la rodilla, por ello concluye que hay "existencia de una patología en rodilla izquierda con indicación de manejo quirúrgico".
- El mismo 21 de abril fue nuevamente a la Clínica de Fracturas de Medellín, debido al gran dolor que presentaba en la rodilla y dado que su relación laboral terminó no sabía a donde más acudir. El médico tratante, procedió a examinarme concluyendo el mismo diagnóstico y que requería de autorización prioritaria por parte de la Aseguradora para la intervención quirúrgica que tiene pendiente.
- Posteriormente, el 3 de mayo la Aseguradora de Riesgos Laborales COLMENA SEGUROS le notificó la calificación del origen de las secuelas del accidente de trabajo que había sufrido, donde en pocas palabras concluyó que: *"La patología no es derivada del accidente de trabajo y, en consecuencia, se presume de origen común. Lo anterior, en consideración a que no se cumple con los requisitos consagrados en las normas legales vigentes para que pueda ser considerado accidente de trabajo; es decir, que no existe relación de causalidad entre la actividad laboral ejecutada o las órdenes impartidas por su empleador/contratante, y la patología por usted padecida. Como consecuencia de lo anterior, las prestaciones asistenciales y económicas derivadas de la patología de rodilla izquierda, serán suministradas por la Entidad Promotora de Salud (EPS) del afiliado con cargo a los recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud."*
- El Empleador no surtió el procedimiento preferente que debía surtir para fundar y justificar el despido, esto es contar con la previa autorización del ministerio de trabajo, debido a su condición de salud. Dejando en evidencia que el proceder de la compañía BELLTECH COLOMBIA S.A fue malintencionado, al no tener en cuenta su estado de salud. De igual manera COLMENA SEGUROS RIESGOS LABORALES S.A., realizó una calificación general sin tener en cuenta en debida forma los antecedentes, así como los exámenes y diagnósticos realizados desde el 9 de marzo de 2023, por el médico especialista tratante e institución respectiva.
- Actualmente, su condición económica y la de su familia están siendo gravemente afectadas, dado que su salario era el único ingreso fijo de mi hogar y sumado a ello, su edad y condición actual de salud imposibilita que logre acceder a otro empleo.

La acción de tutela le fue repartida por parte de la oficina de apoyo judicial al Juzgado Segundo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, la que fue admitida mediante providencia del 19 de mayo del año 2023, en contra de BELLTECH COLOMBIA S.A. Y COLMENA SEGUROS RIESGOS LABORALES S.A., a quien se le notificó la acción interpuesta, dando respuesta dentro del término oportuno.

El Juzgado de conocimiento, en providencia del 05 de junio del año 2023, determinó **NEGAR EL AMPARO CONSTITUCIONAL** por considerar que en el presente caso no se cumplen con los presupuestos establecidos en el precedente constitucional, para que proceda como mecanismo transitorio la protección sus derechos fundamentales, por lo que, necesariamente deberá acudir al juez natural, en este caso, la jurisdicción laboral, para que se pronuncie en definitiva respecto de la legalidad de su terminación laboral y pretensiones económicas como salarios dejados de pagar e indemnizaciones.

IMPUGNACIÓN

Inconforme con la decisión, la parte accionante, impugnó la sentencia de tutela indicando que el A-quo tuvo en cuenta varios puntos como son: lo dicho en examen de egreso donde se indicó que tras la revisión médica se evidencia la existencia de una patología en rodilla izquierda con indicación de manejo quirúrgico e indica que se debe continuar con el plan de tratamiento establecido para su control y seguimiento, además de que requería una cirugía de carácter urgente la cual se encuentra pendiente; si bien solamente tuvo una incapacidad médica posterior al accidente por 10 días, ello no significa que no exista el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico, en este caso, la cirugía y posterior rehabilitación, agrega que no existieron más incapacidades por el miedo de generar un malestar con sus jefes inmediatos que ocasionara su despido; respecto a la calificación de pérdida de capacidad laboral indica que para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral; indicó que su empleador si tenía conocimiento absoluto de su condición médica desde el mismo momento del accidente hasta la terminación del contrato, teniendo presente de igual manera, la necesidad de someterme a un procedimiento quirúrgico, aunque es cierto que no aportó prueba o constancia de ello ya que lo informó por llamada telefónica y por medio del correo institucional del cual ya no tenía acceso.

Agrega que el juez de primera instancia no realizó un debido análisis de los hechos facticos aducidos en el cuerpo de la tutela ni de los elementos probatorios allegados, lo que conllevó a una negativa absoluta del amparo de sus derechos, poniéndolo en una situación de vulnerabilidad.

Solicita se revoque en su totalidad la sentencia de tutela del 05 de mayo del 2023 y se ordene a la entidad accionada su reintegro al cargo que venía desempeñando, en iguales circunstancias a las que tenía al momento de la terminación ilegal del contrato y a la cancelación de todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde mi desvinculación hasta el momento en que efectivamente sea vinculado sin que medie solución de continuidad, teniendo en cuenta las observaciones médicas para realizar dicho reintegro; se ordene a Colmena Seguros a determinar que la patología se deriva del accidente laboral y a reconocer las debidas prestaciones asistenciales y económicas y se condene a BELLTECH COLOMBIA S.A. a la indemnización equivalente a 180 días de salario de que trata el inciso segundo del Art. 26 de la Ley 361 de 1997, por el hecho de haberme despedido, sin autorización previa del Ministerio del Trabajo.

CONSIDERACIONES

1. COMPETENCIA

Es competente este Despacho para conocer de la presente acción constitucional, conforme lo consagran los artículos 86 de la Constitución Política y 1° del Decreto 2591 de 1991. Esta acción de tutela es un mecanismo para la protección inmediata de los Derechos Fundamentales Constitucionales cuando quiera que estos resulten amenazados o vulnerados por la acción u omisión de una autoridad pública, o de un particular en los casos contemplados por la ley; dicho mecanismo opera siempre y cuando el ciudadano afectado no disponga de otros medios para la protección de los derechos conculcados o, existiendo esos medios, la acción se utilice como instrumento transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

2. PROBLEMA JURÍDICO

El problema jurídico se centra en determinar si **BELLTECH COLOMBIA S.A. Y COLMENA SEGUROS RIESGOS LABORALES S.A** han vulnerado los derechos fundamentales al mínimo vital, la vida, el trabajo, la dignidad humana, la seguridad social y estabilidad laboral reforzada, al señor **JORGE MARIO RIVERA DUQUE** y determinar si se debe revocar la sentencia de primera instancia.

3. ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

PREMISAS NORMATIVAS:

-Convención de la ONU sobre los derechos de las personas en condición de discapacidad, ratificada por Colombia en la Ley 1346 de 2009.

-Artículo 13 Constitución Nacional: Protección especial a las personas con circunstancias de debilidad manifiesta.

-Artículo 26 Ley 361 de 1997: Ninguna persona con limitación física puede ser despedida en razón de su condición, sin permiso del Ministerio del Trabajo.

-Ley Estatutaria 1618 de 2013: Mediante la cual se establecen disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas en condición de discapacidad.

-H- Corte Constitucional Sentencia C-531 de 2000: Declaró exequible el artículo anterior, precisando que carece de efecto el despido de una persona por razón de su limitación, sin perjuicio que Ministerio del Trabajo constatare la existencia de justa causa para la desvinculación.

SUBREGLAS CORTE CONSTITUCIONAL	SUBREGLAS CORTE SUPREMA SALA CASACIÓN LABORAL
Sentencias T-1040 de 2001; T-002 de 2011, T-098 de 2015: <u>Protección especial a las personas en estado de debilidad manifiesta:</u> Se regula en los artículos	Sentencias Radicación N° 41.867 del 30 de enero de 2013; SL 14134 DEL 14 DE OCTUBRE DE 2015: Las garantías previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 son aplicables exclusivamente a las personas con limitaciones severas y profundas;

<p>13 y 53 de la CN y en diversos tratados internacionales ratificados por Colombia.</p> <p>La garantía de estabilidad laboral reforzada implica la imposibilidad del retiro del empleo de los limitados física, sensorial o psicológicamente, sin necesidad de existir previa calificación de pérdida de capacidad laboral</p> <p><u>Los efectos de la estabilidad laboral reforzada son:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> -Conservación del empleo -Prohibición de despido con ocasión de la situación de vulnerabilidad -Permanecer en el empleo hasta la configuración de causal objetiva de extinción, previa autorización del Ministerio del Trabajo -Ineficacia del despido del trabajador amparado, por causa de su estado de salud, siendo procedente el reintegro, el pago de los aportes al sistema de seguridad social por el tiempo de desvinculación, y la indemnización prevista en la Ley. -El alcance de ésta garantía se predica en todas las modalidades de contrato de trabajo (T-651 de 2012 y T-217 de 2014) <p>Sentencia T 1083 de 2007: Presunción de despido motivado por el estado de salud, cuando no se solicita autorización del Ministerio del Trabajo. La Corte considera ajustada a derecho tal ventaja probatoria, por resultar desproporcionado exigir al trabajador en situación de debilidad, demostrar el nexo de causalidad entre el despido y su situación vulnerable.</p> <p>Sentencia SU-049 de 2017:</p> <p>Unificó la jurisprudencia respecto al alcance de éste derecho, aun en vinculaciones no subordinantes, como los contratos de prestación de servicios, teniendo derecho incluso a las prestaciones propias de la Ley 361 de 1998.</p> <p>Síntesis.</p> <p>“8.1. El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad</p>	<p>no en cualquier clase de limitación, y menos aún a quien se encuentre temporalmente incapacitado.</p> <p>Las clases de limitación son:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Moderada: Entre el 15% y el 25% de PCL -Severa: Mayor al 25% e inferior al 50% de PCL -Profunda: Superior al 50% de PCL <p>En la sentencia SL 11411 del 2 de agosto de 2017, la H.Corporación reiteró su criterio respecto de los destinatarios de ésta clase de estabilidad laboral reforzada, aplicable a los trabajadores en condición de discapacidad moderada, severa o profunda, debidamente conocida por el empleador. Preciso además la libertad probatoria para que el operador concluya que el demandante se encuentra en tal condición.</p> <p>Finalmente expuso como deviene intrascendente que el trabajador no se encuentre incapacitado para el momento de la desvinculación, pues el hecho relevante es el padecimiento de una condición de discapacidad moderada, severa o profunda.</p> <p>Finalmente aclaró no ser exigible al trabajador la prueba de la razón real de la desvinculación, por ser desproporcionado, reiterando lo dicho en la sentencia SL 6850 de 2016.</p> <p>En la sentencia SL 1360 del 11 de abril de 2018, la Corporación desarrolló con vehemencia la noción de presunción de despido discriminatorio. Aclaró como la prohibición legal se enmarca en el despido como acto discriminatorio, advirtiendo que en el evento de configurarse justa causa de terminación del contrato, el despido no deviene contrario a derecho.</p> <p>Aclara entonces, que en éstos procesos, al trabajador le corresponde demostrar su condición de discapacidad, para ampararse de la presunción de despido discriminatorio, y al empleador demostrar la existencia de justa causa; de no hacerlo, el despido deviene ineficaz, procediendo el reintegro, los derechos dejados de percibir, y la indemnización de 180 días.</p> <p>En éste contexto, aclaró que la autorización de despido ante el Inspector del Trabajo, se enmarca en los contextos de ausencia de justa</p>
--	--

<p>laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.</p> <p>Y en la reciente sentencia SU 040 de 2018, la H. Corte Constitucional precisó lo siguiente respecto de la estabilidad laboral reforzada, y sus sujetos destinatarios:</p> <p>“La figura de “estabilidad laboral reforzada” tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas; (ii) personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) aforados sindicales; y (iv) madres cabeza de familia. En el caso de las personas con discapacidad, <i>“es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.”</i> “Adicionalmente, 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. En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador”.</p> <p>Subreglas reiteradas en la sentencia SU 041 de 2019, SU 380 de 2021 y SU 348 de 2022.</p> <p>En las sentencias T 041 de 2019 y T-187 de 2021 se indicó que el empleador tiene el deber de contar con la autorización previa del Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador titular de este derecho, pues su pretermisión configura la presunción de despido discriminatorio y es el empleador quien debe desvirtuarla en el proceso.</p>	<p>causa, cuando el ejercicio de la labor por el trabajador en condición de discapacidad es incompatible e insuperable con las dinámicas de su empleo, o cualquier otro que exista en la empresa.</p> <p>En Providencia de SL2586 de Julio del año 2020:</p> <p>La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia realizó la diferenciación en dos momentos procesales:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La discapacidad es una situación real de la persona cuya acreditación no requiere de un carné: <p>Se reitera por parte de la Corte Suprema de Justicia, que de ninguna manera puede dársele carácter constitutivo de dicho estado, pues la discapacidad corresponde a una condición real de la persona.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. No es necesario tener una calificación formal al momento de la terminación del contrato de trabajo: <p>Explicó que, así como el carné no es una prueba solemne de la discapacidad, tampoco lo es el dictamen de las juntas de calificación de invalidez, razón por la que en estos casos rige el principio de libertad probatoria y de formación de convencimiento.</p> <p>Sin embargo, éste criterio sobre la titularidad material de la ELR fue complementado por la Corporación en las sentencias SL 058 de 2021 y SL 572 de 2021, en las cuales se resaltó que el trabajador debe tener una discapacidad en grado significativo, previamente conocida por el empleador.</p> <p>Especialmente en la sentencia SL 572 de 2021 se hizo un análisis más profundo del</p>
--	--

<p>En sentencia SU 87 de 2022, la H. Corte Constitucional precisó respecto al derecho de la estabilidad laboral reforzada:</p> <p>“50. Ahora bien, tanto la Corte Constitucional como la Corte Suprema coinciden en que el derecho a la estabilidad laboral reforzada no es absoluto dado que, en tanto presunción, el empleador puede desvirtuarla siguiendo el procedimiento que la ley establece para tal fin. La Sala Plena de la Corte Constitucional considera que exigir a un empleador acudir a la autoridad laboral para efectos de obtener el permiso de despido de un trabajador que puede ser considerado en situación de discapacidad -en los términos ya explicados supra en el fundamento 35 - no es desproporcionado. En efecto, esta garantía existe para prevenir la discriminación en razón de la discapacidad, por lo que la Oficina del Trabajo se encuentra habilitada para intervenir a efectos de establecer si la terminación de la relación laboral no obedece o no a una causa objetiva.</p> <p>51. En síntesis, gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva.</p> <p>La Sentencia SU 061 del 2023 también señaló:</p> <p><i>"En esta providencia se recoge la línea jurisprudencial que la Corte Constitucional ha</i></p>	<p>estudio de la ELR conforme la Ley Estatutaria 1618 de 2013, concluyendo que aun en éste escenario se requiere la calificación de PCL, al ser la herramienta técnica para identificar las limitaciones de una persona, avalada por el sistema de seguridad social; sin embargo, en el evento que ésta calificación no exista, la limitación puede inferirse del estado de salud, cuya afectación debe ser notoria, evidente y perceptible, con elementos serios respecto de la necesidad de la protección, como incapacidades sucesivas, la presencia de restricciones o recomendaciones laborales, tratamientos médicos en curso, pronósticos desfavorables de recuperación.</p> <p>Según ésta sentencia, demostrada la limitación, el empleador debe solicitar autorización al Ministerio del Trabajo para efectuar despidos unilaterales y sin justa causa.</p> <p>Concluye entonces la Corporación en la sentencia, que no es la existencia de patologías las que activan la titularidad sustancial de la ELR, sino las limitaciones que tales generan en la salud del trabajador en el ejercicio de sus actividades laborales, plenamente conocidas por el empleador.</p> <p>Es de la mayor relevancia mencionar la sentencia SL 1152 de 2023 en la que aborda la ELR desde la noción de concepción social de discapacidad, con las siguientes precisiones:</p> <p>-La aplicación de los rangos de PCL moderada, severa y profunda previstos en el Decreto 2463 de 2001 son aplicables en los casos ocurridos antes de la vigencia de la Convención de los Derechos de Personas con Discapacidad –10 de junio de 2011- y de la Ley Estatutaria 1618 de 2013-</p> <p>-En vigencia de estas disposiciones, la ELR se configura cuando concurren la deficiencia física, mental, intelectual y sensorial a mediano y largo plazo; y la existencia de barreras que impiden al trabajador el ejercicio efectivo de su labor</p>
--	--

<p><i>decantado sobre esta materia. Se explica, a partir del contenido de las sentencias de unificación SU-049 de 2017 y SU-380 de 2021 que: i) la estabilidad reforzada, prevista en el referido artículo 26 implica que cualquier relación de trabajo, subordinada o no, se enmarque dentro de los supuestos de protección; ii) son titulares quienes se encuentren en una condición de salud que les impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades y no se requiere acreditar una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni contar con un carné de seguridad social que la certifique; iii) una regulación reglamentaria, que determina cuándo una pérdida de capacidad es moderada, severa o profunda, no puede condicionar o afectar el contenido o aplicación de la ley que regula esta figura.”</i></p>	<p>en igualdad de condiciones de los demás. Estas pueden ser actitudinales, sociales, culturales o económicas, y deben ser conocidas suficientemente por el empleador.</p> <p>-El empleador que conozca estas barreras, tiene la obligación de realizar los ajustes razonables para procurar la integración del trabajo regular y libre, en iguales condiciones de los demás, sin que su implementación resulte una obligación desproporcionada; cuando no esté en capacidad de hacerlo debe notificar suficientemente al trabajador.</p> <p>Resalta los siguientes aspectos que implican la protección de la ELR:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Factor Humano: Deficiencia física, mental, intelectual o sensorial, limitación o discapacidad de mediano o largo plazo.2. Factor contextual: Análisis del cargo, sus funciones, requerimientos, exigencias, entorno laboral y actitudinal específico.3. La contrastación o interacción entre la deficiencia o limitación con el entorno laboral. <p>Compete al trabajador probar que se encuentra en condición de discapacidad (deficiencia y barrera laboral) y el conocimiento del empleador de la situación. En este contexto se activa la presunción de despido discriminatorio.</p> <p>El empleador puede desvirtuar la presunción probando que realizó los ajustes razonables, y en caso de no poder hacerlos probar que era carga desproporcionada o irrazonable, y que comunicó lo pertinente al trabajador. También puede demostrar la existencia de causal objetiva, justa causa, mutuo acuerdo o renuncia libre o voluntaria</p> <p>La ERL no ampara personas con afectaciones momentáneas en su salud o con patologías temporales, transitorias o de corta duración.</p>
---	--

Las posiciones de las Altas Cortes colombianas son cada vez menos contradictorias en lo referente a quienes son los sujetos titulares materiales de la estabilidad laboral reforzada, siendo aquellas personas que tengan una condición de salud que **les impida o dificulte sustancialmente el ejercicio de sus funciones en condiciones regulares, o en palabras de la Corte Suprema de Justicia la condición de salud implique una barrera que impiden el trabajador el desarrollo efectivo de su labor en condiciones de igualdad con los demás**. Además que esta condición sea conocida suficientemente por el empleador, exista omisión en la solicitud de autorización de despido por el Ministerio del Trabajo y que el empleador no desvirtúe la presunción de despido discriminatorio.

4. LA SUBSIDIARIEDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA.

La Corte Constitucional ha reiterado en múltiples ocasiones que la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política es un mecanismo de naturaleza subsidiaria para la protección inmediata de los derechos fundamentales, que se encuentra sometida a unos límites mínimos que acreditan que su utilización responda a los principios propios de nuestro sistema de administración de justicia¹. No se diseñó para desplazar a los jueces ordinarios del ejercicio de sus propias atribuciones. La disposición constitucional expone textualmente lo siguiente: *"Esta acción solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable"*.

Bajo las anteriores condiciones, la jurisprudencia de la Alta Corporación Constitucional ha insistido en varias oportunidades en que los medios alternos de defensa con que cuenta el interesado tienen que ser idóneos, es decir aptos para obtener la protección con la urgencia que el asunto amerita, caso en el cual la tutela devendrá improcedente pues ésta no tiene el poder para reemplazar ninguno de tales medios. Por otro lado, se ha precisado que a pesar de existir otros medios jurídicos para la protección de los derechos fundamentales, la acción de tutela puede proceder cuando los mismos resultan insuficientes o ineficaces para otorgar un amparo integral o evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable. En todo caso, la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela se justifica por la necesidad de evitar la intromisión del juez de tutela en la órbita decisoria del juez natural. En la sentencia T-272 de 1997, la Corte Constitucional afirmó lo siguiente:

"Esta Corporación ha señalado que la acción de tutela como mecanismo subsidiario no puede entrar a ser sustituto ni herramienta procesal extraordinaria y adicional, dentro de los diferentes procesos judiciales, cuando dentro de estos, las oportunidades para interponer los recursos ya fenecieron, o porque dichos recursos no fueron utilizados en debida forma. Es necesario dejar en claro que, la acción de tutela no fue instituida tampoco, como tercera instancia o herramienta para modificar decisiones judiciales que hayan hecho tránsito a cosa juzgada. De esta manera, se pretende, no solo el respeto por las decisiones judiciales proferidas en desarrollo de procesos agotados en su totalidad, y que dentro de los cuales se establecieron recursos ordinarios, extraordinarios y otros mecanismos para que las partes involucradas pudiesen controvertir las diferentes actuaciones y proteger sus derechos, sino que se busca mantener en firme el principio de cosa juzgada y la seguridad jurídica que generan los fallos judiciales".

Así entonces, se concluye que la tutela no puede utilizarse para desplazar al juez ordinario de la resolución de los procesos que por ley le corresponde tramitar, y que sólo subsidiariamente, en casos de inminente perjuicio para los derechos fundamentales, aquella puede invocarse

¹ Ver entre otras, las sentencias T-408 de 2002, T-432 de 2002, SU-646 de 1999 y T-007 de 1992.

para pedir una protección transitoria, o una protección definitiva, en eventos excepcionales definidos por la jurisprudencia.²

4.1 LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA. LA EXISTENCIA DE OTRO MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL. LA TUTELA COMO MECANISMO TRANSITORIO ANTE LA EXISTENCIA DE UN PERJUICIO IRREMEDIABLE.

Ha sido reiterado y uniforme el criterio de la Corte Constitucional, en el sentido de señalar que la acción de tutela es el mecanismo inmediato para la protección de los derechos fundamentales, sin embargo, ésta es de carácter subsidiario, esto es, solamente es procedente en el evento en que no existan otros medios idóneos para la salvaguardar los derechos afectados.

La Corte Constitucional, en sentencia T-177 de 2011 del 14 de marzo de 2011, con ponencia del Magistrado GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO señaló:

"Esta Corporación ha reiterado que no siempre el juez de tutela es el primer llamado a proteger los derechos constitucionales, toda vez que su competencia es subsidiaria y residual, es decir procede siempre que no exista otro medio de defensa judicial de comprobada eficacia, para que cese inmediatamente la vulneración. Sobre el particular, en la sentencia T-753 de 2006 esta Corte precisó:

"Frente a la necesidad de preservar el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, se ha sostenido que aquella es improcedente si quien ha tenido a su disposición las vías judiciales ordinarias de defensa, no las utiliza ni oportuna ni adecuadamente, acudiendo en su lugar a la acción constitucional. Ello por cuanto que, a la luz de la jurisprudencia pertinente, los recursos judiciales ordinarios son verdaderas herramientas de protección de los derechos fundamentales, por lo que deben usarse oportunamente para garantizar su vigencia, so pena de convertir en improcedente el mecanismo subsidiario que ofrece el artículo 86 superior."

Entendida de otra manera, la acción de tutela se convertiría en un escenario de debate y decisión de litigios, y no de protección de los derechos fundamentales. Al respecto, en la sentencia T-406 de 2005, la Corte indicó:

"Según esta exigencia, entonces, si existen otros medios de defensa judicial, se debe recurrir a ellos pues de lo contrario la acción de tutela dejaría de ser un mecanismo de defensa de los derechos fundamentales y se convertiría en un recurso expedito para vaciar la competencia ordinaria de los jueces y tribunales. De igual manera, de perderse de vista el carácter subsidiario de la tutela, el juez constitucional, en este ámbito, no circunscribiría su obrar a la protección de los derechos fundamentales sino que se convertiría en una instancia de decisión de conflictos legales. Nótese cómo de desconocerse el carácter subsidiario de la acción de tutela se distorsionaría la índole que le asignó el constituyente y se deslegitimaría la función del juez de amparo."

Puntualizando, se puede indicar que, de acuerdo con el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, ésta resulta improcedente cuando es utilizada como mecanismo alternativo de los medios judiciales ordinarios de defensa previstos por la ley. Sin embargo, en los casos en que existan medios judiciales de protección ordinarios al alcance del actor, la acción de tutela será procedente si el juez constitucional logra

² Ver sentencia T-1190 de 2004.

determinar que: (i) los mecanismos y recursos ordinarios de defensa no son suficientemente idóneos y eficaces para garantizar la protección de los derechos presuntamente vulnerados o amenazados; (ii) se requiere el amparo constitucional como mecanismo transitorio, pues, de lo contrario, el actor se vería frente a la ocurrencia inminente de un perjuicio irremediable frente a sus derechos fundamentales; y, (iii) el titular de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados es sujeto de especial protección constitucional.

La jurisprudencia constitucional, al respecto, ha indicado que el perjuicio ha de ser inminente, esto es, que amenaza o está por suceder prontamente; las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes; no basta cualquier perjuicio, se requiere que este sea grave, lo que equivale a una gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona; la urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad”.

5. PROCEDENCIA EXCEPCIONAL DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA CONTROVERTIR LAS CONTROVERSIAS EN MATERIA DE ESTABILIDAD LABORAL.

La Corte Constitucional ha establecido jurisprudencialmente que, por regla general la acción de tutela es improcedente para resolver controversias que se presentan en materia de estabilidad laboral, excepto cuando se trata de personas que son sujetos especial protección por encontrarse en estado de debilidad manifiesta.

Así entonces, en sentencia T-554 de 29 de mayo de 2008, reiterada entre otras, en sentencias T-039 de 2010 y T-018 de 2013, se estableció que la procedencia excepcional del reintegro laboral para prevenir la vulneración del derecho a la protección laboral reforzada, depende de que se cumplan tres requisitos que permiten determinar si esta situación se presenta: "*(i) que el peticionario pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta; (ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y, (iii) que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social.*"

6. CASO CONCRETO

Depreca el señor JORGE MARIO RIVERA DUQUE que la sociedad BELLTECH COLOMBIA S.A. vulneró sus derechos fundamentales al terminar unilateralmente el contrato de trabajo sin justa causa con pleno conocimiento de la afectación del estado de salud para el momento de su desvinculación con tratamiento médico en curso; presenta también queja constitucional contra COLMENA SEGUROS LABORALES S.A. manifestando inconformidad con la calificación común de la contingencia.

En lo referente a su petición de reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada argumenta que se tiene presente al momento de terminación del contrato, sufre de un padecimiento médico como consecuencia de su accidente de trabajo, que ya ha sido previamente diagnosticado, evaluado y se encuentra en tratamiento. No obstante, para el empleador no fue de relevancia el accidente de trabajo sufrido por el actor y mucho menos, sus dolencias actuales. Para realizar el despido, la empleadora debió contar con una causal objetiva y razonable que justifique algún incumplimiento en las cláusulas contractuales, pero no contó con ello.

Considera que debió contar con la autorización del inspector de trabajo para realizar el despido por la debilidad manifiesta de la accionante como consecuencia de su accidente de trabajo, pero tampoco cumplió con este requisito.

La prueba documental incorporada, acredita lo siguiente:

En página 25 a 38 PDF 02EscritoTutela2023-00313, obra copia de la historia clínica.

En página 39 a 40 PDF 02EscritoTutela2023-00313, reposa copia de la carta de terminación del contrato sin justa causa.

En página 41 PDF 02EscritoTutela2023-00313, milita copia de la remisión de los exámenes médicos ocupacionales de egreso.

En página 42 PDF 02EscritoTutela2023-00313, obra copia de la certificación laboral.

En página 43 PDF 02EscritoTutela2023-00313, reposa copia de la carta para reclamar las cesantías para consignadas al fondo de pensiones Porvenir.

En página 44 PDF 02EscritoTutela2023-00313, obra copia de la historia clínica.

En página 45 a 51 PDF 02EscritoTutela2023-00313, milita copia de correo electrónico enviado por el accionante a la empresa.

En página 52 a 56 PDF 02EscritoTutela2023-00313, reposa copia de historia clínica ocupacional de egreso.

En página 57 a 66 PDF 02EscritoTutela2023-00313, obra copia de la notificación sobre la calificación de origen de secuelas de accidente de trabajo con fecha 09/03/2023.

En página 67 a 68 PDF 02EscritoTutela2023-00313, reposa copia del resultado de la resonancia contrastada de rodilla izquierda.

Ahora bien, atendiendo a los hechos probados, cierto es que para predicar que el accionante para la fecha de su desvinculación era titular material del derecho a la estabilidad laboral reforzada, deben estar probados en el proceso los siguientes aspectos:

1. Padecimientos de salud en el trabajador que generan afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones en condiciones regulares

Conforme la historia clínica aportada con el escrito de tutela, se observa que el señor Jorge Mario Rivera Duque presenta el diagnóstico de "Esguinces y torceduras que comprometen los ligamentos laterales" pag 28 PDF 02EscritoTutela2023-00313.

Dentro de los tratamientos acreditados resalta documento proveniente de la CLÍNICA DE FRACTURAS DE MEDELLÍN SAS del 10 de marzo de 2023 (pag. 25-26 PDF 02) en el cual se ordenaron 10 sesiones de terapia física –fisioterapia plan rehabilitación-, además de orden para la práctica de RNM simple rodilla izquierda. Estas prescripciones son producto de la valoración por ortopedia al señor JORGE MARIO RIVERA DUQUE el día 10 de marzo de 2023 donde se emitió el diagnóstico citado.

Se observa también prescripción de incapacidad por 10 días ejecutada entre el 10 al 19 de marzo de 2023 (pag 27 PDF 02EscritoTutela2023-00313), sin embargo, no se evidencian en la historia clínica recomendaciones o restricciones por el médico tratante.

El 10 de marzo de 2023 se practicó al actor radiografía de rodilla izquierda con los siguientes resultados (Pag. 31 PDF 02):

"La densidad ósea es normal.

No se ven lesiones líticas ni blásticas que sugieran fenómeno tumoral o infeccioso.

Se ve osteofito retropatelar incipiente en el polo superior.

No logran identificarse claras líneas de fractura aguda que sean evidentes por este método.

Las relaciones articulares están conservadas.

Tejidos blandos sin alteraciones evidentes por este método"

Y el 17 de marzo de 2023 se practicó al actor rm de rodilla izquierda simple (Pag. 32 PDF 02) con el siguiente resultado:

"Esguince grado II o ruptura parcial del ligamento cruzado anterior.

Ruptura horizontal no desplazada del cuerpo y cuerno posterior del menisco medial. Al compara con estudio previo de 2017 disponible en el archivo de la institución corresponde a una lesión de reciente aparición entre estos estudios.

Esguince grado I del ligamento colateral medial.

Escaso derrame. Bursitis laminar de la pata de ganso".

El 27 de marzo de 2023 la IPS CLÍNICA DE FRACTURAS DE MEDELLÍN SAS emite solicitud de autorización en favor del señor JORGE MARIO RIVERA DUQUE de procedimiento ambulatorio de sutura meniscal LH (Pag. 34-38 PDF 02), y prescribe 10 sesiones de fisioterapia, como consecuencia de la valoración por ortopedia de la misma data. En el examen físico de tal valoración se consigné por el especialista tratante:

"Examen físico: Marcha con ligera cojera, rodilla estable, macmurray positivo con dolor a la palpación de a intelínea articular rodilla Izquierda".

No se profirió en esta segunda valoración prescripción de incapacidad médica, ni se emiten restricciones o recomendaciones laborales.

Con posterioridad a la terminación de la relación laboral, el actor consulta el 21 de abril de 2023 a las 3:47pm y el ortopedista tratante lo encuentra muy sintomático, advirtiendo la prioridad en la práctica de la cirugía (Pag. 4 PDF 02).

El examen médico de egreso se practicó al demandante en la misma data -21 de abril de 2023 a las 2:41pm- (Pag. 52 PDF 02) donde se consigna "no refiere tratamiento actual para ninguna patología", y relaciona los siguientes hallazgos:

“Rodilla izq: dolor en interlinea articular medial, no tolera maniobras de cajón, lachamn ni bostezo, no edema, traquea a la flexoextension, limitación a la cuclilla, usa rodillera, flexion y extensión limitada”.

2. Conocimiento del empleador del estado de salud del trabajador

Éste aspecto no se logró demostrar en el plenario, por cuando el accionante no aportó prueba alguna de que haya comunicado al empleador su estado en vigencia del contrato de trabajo, ni el tratamiento médico prescrito. La accionada BELLTECH COLOMBIA S.A. en su respuesta manifestó que el accionante informó del accidente que ocurrió el día 9 de marzo del 2023, manifestando que para el momento de la terminación del contrato de trabajo en razón a la reestructuración interna, el señor JORGE MARIO RIVERA DUQUE no se encontraba incapacitado, no contaba con ninguna restricción que impidiera sustancialmente el desarrollo de sus funciones, no tenía pérdida de capacidad severa, profunda o moderada ni se encontraba en tratamientos pendientes conocidos por la compañía.

Se resalta correo electrónico proveniente del señor JORGE MARIO RIVERA DUQUE el 19 de abril de 2023 a las 10:27pm dirigido a múltiples representantes de BELLTECH COLOMBIA S.A. –conclusión soportada en los dominios institucionales- (Pag. 45 PDF 02) en el cual informa con detalle su estado de salud y el alcance del tratamiento médico en curso como respuesta a la terminación del contrato de trabajo, información extemporánea dado que la desvinculación se presentó ese mismo día, con anterioridad, situación expuesta por la pasiva en comunicación del 9 de mayo de 2023, visible en el archivo comprimido 07.

Aunque en la impugnación de la sentencia de tutela se reconoce no haber aportado prueba del conocimiento del empleador del estado de salud y del tratamiento médico en curso, las manifestaciones expuestas no son de recibo porque es enfático el precedente de las Altas Cortes colombianas en indicar que uno de los requisitos para activar la protección de la estabilidad laboral reforzada es el conocimiento del empleador de las dinámicas del estado de salud y del tratamiento médico en curso para el **momento de la desvinculación**.

3. Ausencia de permiso para despedir del Ministerio del Trabajo

No se observa dentro del escrito de tutela o el informe de la entidad accionada que medie permiso emitido por parte del Ministerio de Trabajo, para despedir o terminar el contrato.

4. Posibilidad de desvirtuar la presunción de despido discriminatorio por el empleador

El argumento de defensa de BELLTECH COLOMBIA S.A. en éste proceso judicial, se enmarca la terminación del contrato se dio en razón de una reestructuración interna de la compañía por lo que ha tenido que reducir costos operacionales y retiro de personal, además de esto uno de sus clientes representativos el día 12 de julio de 2022, presentó una queja en contra del señor JORGE MARIO RIVERA DUQUE, por incidentes de maltrato contra el personal de su entidad. La situación antes descrita coadyuvó a tomar la decisión de terminación del contrato.

Con los documentos visibles en el archivo comprimido 07 se demuestra la terminación de contratos de trabajo sin justa causa, entre marzo y mayo de 2023 a otros trabajadores como JENNIFER MARIA REYES CASTRO, VANESSA RAMÍREZ ORTÍZ, ADRIANA PAOLA CAÑÓN MORALES y DAYANA ANDREA RAMÍREZ BERNAL. También se aporta mensaje del 30 de

septiembre de 2022 referente a la disminución de mantenimiento de cajeros electrónicos de la entidad DAVIVIENDA, además de comunicaciones similares del año 2023.

Conforme lo anterior, el accionante no logra demostrar que se encuentre en una situación de salud o debilidad manifiesta que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores, trabajar en ciertas actividades que requieran de una asistencia o protección especial. Es menester recordar, teniendo en cuenta los argumentos de la impugnación, que la titularidad sustancial de la estabilidad laboral reforzada no se presenta por la afectación del estado de salud o por la presencia de un diagnóstico, sino que deben presentarse los 4 elementos aquí dispuestos, circunstancia que no se configura en el caso concreto, máxime cuando la acción de tutela es un mecanismo residual y subsidiario.

Debe indicarse además que no se acredita que el actor se encuentre en un estado de vulnerabilidad tal, del que pudiera desprenderse la configuración de un perjuicio de carácter irremediable y que amerite la procedencia del mecanismo constitucional de manera transitoria para evitarlo, así como tampoco se exponen razones con las que justifique el por qué el mecanismo judicial con el que cuenta no es idóneo o eficaz.

Respecto a la pretensión en contra de la ARL COLMENA SEGUROS S.A de determinar que la patología se deriva del accidente laboral y a reconocer las debidas prestaciones asistenciales y económicas, como bien lo dijo el A-quo es una pretensión que por vía de acción de tutela no es procedente ya que la misma tiene un carácter residual y existen otros mecanismos para controvertir el concepto emitido por la ARL.

Frente a tal manifestación, es el Juez quien, dentro de los parámetros de la sana crítica y valoración de las pruebas, emite una decisión que se ajusta a derecho, pues hace un análisis minucioso para determinar si se cumplen los requisitos de subsidiariedad o de inmediatez para que la acción de tutela pueda ser idónea.

En consecuencia, se **CONFIRMARÁ** la decisión impugnada por la parte accionante y que fue proferida por el Juzgado Segundo de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, en providencia del 5 de junio del año 2023.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO TRECE (13) LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**, Administrando Justicia, en nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley.

RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Segundo de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, del 05 de junio del año 2023, en la acción de tutela promovida por **JORGE MARIO RIVERA DUQUE**, identificado con CC No. 71.218.493, contra **BELLTECH COLOMBIA S.A. Y COLMENA SEGUROS RIESGOS LABORALES S.A.**

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE esta sentencia a las partes, mediante telegrama o por cualquier otro medio eficaz (Decreto 2591 de 1991 artículo 30; Decreto 306 de 1992 artículo 5).

TERCERO: ENVIAR el expediente a la H. Corte Constitucional, para su eventual revisión.

**LAURA FREIDEL BETANCOURT
JUEZ**

ESJ

Firmado Por:
Laura Freidel Betancourt
Juez Circuito
Juzgado De Circuito
Laboral 013
Medellin - Antioquia

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **082398d3f187152aa1d1745cb8ba3d7f91481269edb405d8e0d812d3149b29b0**

Documento generado en 05/07/2023 11:08:01 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>