



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO TRECE (13) LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN
Quince (15) de septiembre del año dos mil veintiuno (2021)

Proceso	Acción de Tutela N° 144
Accionante	ANDERZO JOSÉ TREJO MARTÍNEZ
Apoderada	SANDRA MILENA AGUIAR LONDOÑO
Accionadas	ALLIED LOGISTIC S.A.S Y ACTION FITNES S.A.S
Vinculada	EPS SALUD TOTAL
Radicado	No. 05001-41-05-003-2021-00401-00
Procedencia	Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín.
Instancia	Segunda
Providencia	Sentencia N° 471 de 2021
Temas	Salud en conexidad con la vida, el mínimo vital, seguridad social integral, dignidad humana, debido proceso, igualdad, estabilidad laboral reforzada y al 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 Séptimo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, en la acción de tutela formulada por **ANDERZO JOSÉ TREJO MARTÍNEZ**, identificado con PEP No. 802286211011995, a través de apoderada judicial, contra **ALLIED LOGISTIC S.A.S**, representada por Diego Fernando Castro Salazar, **ACTION FITNES S.A.S** representada por Wilder Zapata Torres y como vinculada la **EPS SALUD TOTAL**, representada por Luis Guillermo Vélez Atehortúa o por quienes hagan sus veces al momento de la presente.

ANTECEDENTES

Pretende la parte accionante se tutelen los derechos fundamentales a la salud en conexidad con la vida, el mínimo vital, seguridad social integral, dignidad humana, debido proceso, igualdad, estabilidad laboral reforzada y al trabajo, ordenando a las accionadas Allied Logistic S.A.S. y Action Fitness S.A.S., reintegrarlo al empleo, sin solución de continuidad y compensación del monto de los salarios y todas las prestaciones laborales dejados de percibir por la arbitraria e injusta terminación del contrato de trabajo del señor TREJO MARTINEZ.

Para fundar su solicitud expresó que el señor Trejo Martínez es Venezolano, con permiso especial de permanencia PEP, para ejecutar cualquier tipo de actividad laboral y ser sujeto de derechos y garantías.

En busca de trabajo para sostener económicamente a su esposa e hija, la empresa ALLIED LOGISTIC S.A.S., le ofrece trabajo por días, para ejecutar labores de cargue y descargue en los que la representante legal de la empresa indicándole que el pago que recibía por el trabajo de un día eran \$50.000, sin derecho a ningún tipo de afiliación a la seguridad social, liquidación o demás.

La empresa le indicó que debía presentarse el día 18 de mayo de 2021, a descargar unos equipos y máquinas para hacer ejercicio en el gimnasio ACTION FITNESS, del centro comercial

Mayorca nueva etapa, sin contar con experiencia en equipos de protección personal, capacitación o demás para la labor que él estaba desempeñando.

Que el día 18 de mayo de 2021, cuando el señor Anderzo José estaba descargando las máquinas y equipos de ejercicio del camión al gimnasio Action Fitness, fue víctima de un accidente de trabajo, cuando en el momento en el que se encontraba al interior del gimnasio, haciendo uso de un malacate, este se le cayó sobre su cabeza y sus piernas, generándole heridas gravísimas, por lo cual, de manera inmediata sus compañeros de trabajo, llamaron a los bomberos de Sabaneta, los cuales le prestaron los servicios médicos iniciales y lo trasladaron a la Clínica Las Vegas, donde fue atendido y dejado hospitalizado hasta el mes de julio de 2021. Aclaró que estaba subordinado a las órdenes de la empresa Allied Logistic S.A.S, y el beneficiario de la labor que estaba ejecutando era Action Fitness.

Durante el tiempo que estuvo en la Clínica las Vegas, la representante legal de la empresa Allied Logistic S.A.S, le cancelaba al señor ANDERZO semanalmente la suma de \$230.000.

El señor Anderzo a causa del accidente de trabajo presentó las lesiones de: TRAUMATISMO INTRACRANEAL NO ESPECIFICADO, CONTUSION DEL TORAX Y FRACTURA DE LA DIAFISIS DE LA TIBIA, a hoy el señor ANDERZO, debe permanecer en una silla de ruedas, que consiguió prestada, ya que no cuenta con los recursos para comprarla o alquilarla y tampoco cuenta con EPS que se la suministre.

El 10 de julio de 2021, la representante legal de Allied Logistic, le indicó al señor Anderzo que no le daría más dinero que no podría seguir trabajando con la empresa, razón por la cual presenta esta acción de tutela, debido a la negativa de brindarle ayuda.

A la fecha no cuenta con recursos económicos para sufragar su tratamiento médico, menos para su manutención o para la manutención de su familia.

Cuando estuvo hospitalizado el señor Anderzo, la empresa Allied Logistic, le envió contrato de prestación de servicios para la firma, negándose a firmarlo ya que no se encontraba vinculado a través de contrato de prestación de servicios.

La acción de tutela le fue repartida por parte de la oficina de apoyo judicial al Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, la que fue admitida mediante providencia del 3 de agosto del año 2021, en contra de ALLIED LOGISTIC S.A.S Y ACTION FITNESS S.A.S, y como vinculada EPS Salud Total, a quienes se le notificó la acción interpuesta, dando respuesta dentro del término oportuno.

El Juzgado de conocimiento, en providencia del 17 de agosto del año 2021, determinó **CONCEDER TRANSITORIAMENTE** los derechos a la garantía de estabilidad laboral reforzada invocada por el accionante.

IMPUGNACIÓN

Inconforme con la decisión, la parte accionada ALLIED LOGISTIC S.A.S, impugnó la sentencia de tutela indicando que el despacho está dando por hecho una situación laboral que no cumple con los elementos de prestación personal del servicio, continuada subordinación y retribución o remuneración del servicio.

Considera que amparar transitoriamente unos derechos, vulnera los derechos de la empresa, pues es la jurisdicción ordinaria laboral, el mecanismo idóneo para resolver el litigio, vulnerando sus derechos económicos, la presunción de inocencia y buena fe.

Le parece curioso que para el día del "accidente" el accionante estuviera afiliado como independiente a la ARL y a seguridad social, y al tener la convicción de trabajar para la empresa, no debería estar afiliado con otra empresa, demostrando así la mala fe, sin demostrar que:

1 Laboraba desde el mes de abril para dicha compañía y

2 Los \$230.000 pesos que la compañía acordó dar como ayuda a este contratista equivalían a un "salario".

Argumenta que es falso que labore desde el mes abril, pues solo prestó servicios a la compañía en dos ocasiones en el año 2020-2021 y que en el presente año fue la primera vez que se le contrató por prestación de servicios profesionales para dicha operación logística.

Frente al segundo punto, no se explica cómo puede acomodar y disfrazar la situación a una relación laboral, pues la suma consignada semanalmente era una ayuda ocasional por la situación que estaba pasando esta persona.

Manifiesta que la empresa no tuvo una relación laboral con el accionante y que se debe hacer una diferenciación entre lo que es un contrato laboral y un contrato de prestación de servicios que si fue el que suscribieron las partes, expresa que la tutela no es el mecanismo idóneo para otorgar una estabilidad laboral reforzada así sea temporal.

Solicita se deje sin efectos la sentencia proferida el pasado 17 de Agosto del presente año contra la compañía por los fundamentos manifestados en el presente escrito.

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 ALLIED LOGISTIC S.A.S Y ACTION FITNES S.A.S y la EPS Salud Total han vulnerado los derechos fundamentales a la salud en conexidad con la vida, el mínimo vital, seguridad social integral, dignidad humana, debido proceso, igualdad, estabilidad laboral reforzada y al trabajo, al señor Anderzo José Trejo Martínez 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 constate la existencia de justa causa para la desvinculación.

SUBREGLAS CORTE CONSTITUCIONAL	SUBREGLAS CORTE SUPREMA SALA CASACIÓN LABORAL
<p>Sentencias T-1040 de 2001; T-002 de 2011, T-098 de 2015:</p> <p><u>Protección especial a las personas en estado de debilidad manifiesta:</u> Se regula en los artículos 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>Sentencias Radicación N° 41.867 del 30 de enero de 2013; SL 14134 DEL 14 DE OCTUBRE DE 2015:</p> <p>Las garantías previstas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 son aplicables exclusivamente a las personas con limitaciones severas y profundas; no en cualquier clase de limitación, y menos aún a quien se encuentre temporalmente incapacitado.</p> <p>Las clases de limitación son:</p> <p>-Moderada: Entre el 15% y el 25% de PCL</p>

<p><u>Los efectos de la estabilidad laboral reforzada son:</u></p> <p>-Conservación del empleo</p> <p>-Prohibición de despido con ocasión de la situación de vulnerabilidad</p> <p>-Permanecer en el empleo hasta la configuración de causal objetiva de extinción, previa autorización del Ministerio del Trabajo</p> <p>-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.</p> <p>-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> <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>-Severa: Mayor al 25% e inferior al 50% de PCL</p> <p>-Profunda: Superior al 50% de PCL</p> <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. Precisó 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</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 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 sicológica, 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</p>	<p>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 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</p>
---	---

<p>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.</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>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 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>
--	---

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".

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

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 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

² Ver sentencia T-1190 de 2004.

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 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.”*

5. CASO CONCRETO

Manifiesta el señor ANDERZO JOSÉ TREJO MARTÍNEZ, que laboró para la empresa ALLIED LOGISTIC S.A.S. por días recibiendo \$50.000, sin derecho a ningún tipo de afiliación a la seguridad social, liquidación o demás, tuvo accidente laboral descargando las máquinas y equipos de ejercicio, del camión al gimnasio ACTION FITNES, siendo hospitalizado en la clínica las Vegas, entre el 18 de mayo fecha del accidente y el mes de julio de 2021, donde la empresa ALLIED LOGISTIC S.A.S, le cancelaba al señor ANDERZO semanalmente la suma de \$230.000, el 10 de julio le informaron que no le darían más dinero y que no podría seguir trabajando con la empresa. Manifestando que a la fecha no cuenta con recursos económicos para sufragar su tratamiento médico, menos para su manutención o para la manutención de su familia.

Por lo anterior considera vulnerados sus derechos fundamentales y solicita al Despacho, ordenar de forma inmediata a ALLIED LOGISTIC S.A.S Y ACTION FITNES S.A.S, reintegrarlo al empleo, sin solución de continuidad y la compensación del monto de los salarios y todas las

prestaciones laborales dejados de percibir por la arbitraria e injusta terminación del contrato de trabajo.

Ahora bien, Atendiendo a los hechos probados, y habiendo motivado el Juzgado las razones por las cuales ante la indeterminación de la jurisprudencia en éstos casos ha optado por la tesis de la H. Corte Constitucional, 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

Conforme la historia clínica aportada con el escrito de tutela, se observa que el señor Trejo Martínez, presenta los diagnósticos de "TRAUMATISMO INTRACRANEAL, NO ESPECIFICADO", "CONTUSIÓN DE TÓRAX", "FRACTURA DE LA DIÁFISIS DE LA TIBIA" pag 18 PDF 03Tutela202100401.

Así mismo, con fecha 22 de junio de 2021, se observan recomendaciones para enfermería así: *"paciente con Politrauma en p OP de reducción de fx de tibia derecha con tumor externa +defecto de cobertura en pierna izquierda por lo que tiene limitación de movilidad y requiere silla de ruedas"* pag 21 PDF 03Tutela202100401.

De otra parte, a folio 23 PDF 03Tutela202100401, se aporta orden general en la cual el médico tratante especifica: *"1. Infección de TCS pierna derecha por MRSH (MIC de Vanco =1) 2. POP de reducción abierta de Fx de peroné bilateral con aplicación de tutor externo 3. PoliTx: contusiones pulmonares + Fx abierta de tibia y peroné distal derechos + defecto de cobertura MID, Dx May/21 Favor autorizar silla de ruedas y muletas."*

En éste contexto, demostrado está que la patología presentada por el accionante, afecta el desempeño de sus funciones en condiciones regulares porque su condición de salud, tal como se logra evidenciar en la historia clínica, así como en las fotografías allegadas al plenario, al accionante le fue puesto en su pierna derecha un tutor externo que afecta sustancialmente el desarrollo de las funciones a desempeñar dentro de la empresa, pues su laboral era de carguero y dado que debe utilizar silla de ruedas o muletas es notoria su imposibilidad.

2. Conocimiento del empleador del estado de salud del trabajador

Éste aspecto está suficientemente demostrado en el plenario, por cuanto la entidad accionada Allied Logistic S.A.S, en el informe de tutela, específicamente en la respuesta al hecho séptimo, reconoce que: *"el señor Anderzo fue instruido por el personal de nuestro asociado de negocio en que no se debía manipular el malacate situación que él y otro contratista o vieron y que derivó en ese trágico accidente que muy respetuosamente se genera por omitir las directrices de la compañía que se le realizó en la operación logística desarrollada aclarando que esto es como contratista son completamente independientes a la hora de desempeñar sus funciones pero no pueden desconocer las directrices que le dan en su momento"*.

Así mismo, en la respuesta al hecho octavo manifiesta que los demás contratistas auxiliaron al accionante.

Adicionalmente en las notas de historia clínica aportadas (pág 17 PDF 4) se resalta la anotación de la CLÍNICA LAS VEGAS del 18/05/2021 a las 9:34, servicio de urgencias, que indica:

"Paciente consciente orientado quien sufre accidente de laboral el día de hoy cae aproximadamente 10 metros de altura con posterior fractura tibia peroné derecha abierta con exposición de hueso trauma en rodilla izquierda".

Conforme lo anterior, queda demostrado que es de pleno conocimiento por parte de la empresa accionada Allied Logistic S.A.S. que el señor Anderzo José sufrió un accidente y que fue hospitalizado como bien lo expone en el informe a los hechos anteriormente mencionados.

3. Ausencia de permiso para despedir del Ministerio del Trabajo

No se observa dentro del escrito de tutela o los informes allegados por las entidades accionadas, que medie permiso para despedir o terminar el contrato.

Es claro que según los hechos probados, en el caso bajo examen se activó la presunción de terminación de contrato discriminatoria en contra de ALLIED LOGISTIC S.A.S.

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

El argumento de defensa de ALLIED LOGISTIC S.A.S. en la presente acción constitucional, se enmarca en que no existe una relación laboral con la empresa, solamente un contrato de prestación de servicios que se creó el día que se realizó la operación logística, solo era un contratista que no quiso firmar el contrato de prestación de servicios cuando presentó la ARL, razón por la cual se lo volvieron a notificar cuando estaba hospitalizado, así lo argumentó el apoderado de la empresa accionada ALLIED LOGISTIC S.A.S en la respuesta al informe de tutela de los hechos quince y dieciséis, pág. 5 pdf 14RespuestaAlliedLogistic.

Sobre éstos argumentos que son los que además sustentan la impugnación, debe recordarse que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada es de carácter fundamental y **no se reduce a vinculaciones de carácter laboral**. Como suficiente motivó la H. Corte Constitucional en la sentencia SU 049 de 2017, el derecho a la estabilidad laboral reforzada se extiende incluso en ámbitos de subordinantes como el contrato de prestación de servicios.

Debe aclararse además que aun cuando ALLIED LOGISTIC S.A.S. acepta en el informe presentado en ésta acción constitucional haber celebrado contratos de prestación de servicios esporádicos con el señor ANDRESO JOSÉ, y aunque en la página 15 del PDF 4 se glosa un proyecto de "contrato de prestación de servicios de honorarios" con fecha 18 de mayo de 2021 no suscrito, escenario en el cual se centra principalmente el disenso en la impugnación, lo cierto es que el artículo 24 del CST plantea en el escenario jurídico la presunción de existencia de contrato de trabajo, una vez demostrada la prestación personal del servicio, la cual debe ser desvirtuada por el presunto empleador, y del análisis de las pruebas incorporadas en éste recurso de amparo, está clara la actividad personal del señor TREJO MARTÍNEZ, quien estaba realizando actividades contratadas por ALLIED LOGISTIC S.A.S. el día del accidente -18 de mayo de 2021- como bien se consigna en la nota de historia clínica de la Clínica las Vegas de tal calenda (pág 17 PDF 4). En éste contexto era responsabilidad de ALLIED LOGISTIC S.A.S. desvirtuar la presunción de existencia de contrato de trabajo demostrando la autonomía e

independencia del accionante como aparente contratista, sin haberlo hecho, pues los documentos que dan cuenta de su vinculación al sistema de seguridad social son posteriores al 18 de mayo de 2021, pues el formulario de vinculación a la AFP PORVENIR daría el 20 de mayo de 2021, la cobertura con la ARL SURA inició el 21/05/2021, y ninguna relevancia tienen para la solución del caso concreto, dado que la historia clínica de la Clínica Las Vegas (Página 20 PDF 4) da cuenta que el señor ANDERZO JOSÉ TREJO MARTÍNEZ fue dado de alta el 10/07/2021, por ende, para las fechas de las mencionadas afiliaciones, el actor se encontraba en imposibilidad de realizar actividades económicas por la gravedad de su estado de salud, documentado claramente en la historia clínica.

La aplicación de la presunción del artículo 24 del CST sobre existencia de la relación laboral se sustenta en el principio de la primacía de la realidad sobre las formas, inmerso en el artículo 53 de la Constitución Nacional, pues en el texto de la acción de tutela se alega la existencia de un contrato de trabajo con jornada parcial, y probada la prestación personal del servicio se activó la referida presunción de existencia de relación laboral, no desvirtuada.

Superado lo anterior, y en relación con el último requisito desarrollado en el marco de los procesos donde se invoca la estabilidad laboral reforzada, es menester resaltar la posición de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, quien refiere que en éstos contextos el empleador debe demostrar judicialmente la existencia de la justa causa para desvirtuar la presunción de despido discriminatorio. Así mismo con argumentos distintos, la Corte Constitucional posibilita que el empleador desvirtúe la presunción de despido discriminatorio demostrando que no existe nexo de causalidad entre el despido y la situación de salud del trabajador, sin embargo éstos presupuestos no han sido demostrados, como quiera el relato de ambas partes coincide en la medida de la jornada parcial de la prestación de los servicios, que no fueron retomados con posterioridad al accidente.

Conforme todo lo anteriormente expuesto, existe mérito para determinar que el accionante, señor ANDERZO JOSÉ TREJO MARTÍNEZ cumple con los presupuestos establecidos por la Corte Constitucional para inferir que es sujeto de especial protección por encontrarse en estado de debilidad manifiesta y encontrarse enmarcado dentro de la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, se confirmará la decisión impugnada por la sociedad ALLIED LOGISTIC S.A.S.

Así las cosas, esta Juez de conocimiento considera que la decisión de la Juez A quo se ajusta a derecho, al reconocer el amparo transitorio de los derechos invocados por el accionante de manera transitoria, además como acertadamente lo indicó, el accionante deberá acudir a la Jurisdicción Ordinaria Laboral para discutir las circunstancias que rodearon el vínculo contractual.

En consecuencia, se **CONFIRMARÁ** la decisión impugnada por la parte accionada Allied Logistic S.A.S. y que fue proferida por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, en providencia del 17 de agosto del año 2021.

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.

FALLA

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, del 17 de agosto del año 2021, en la acción de tutela promovida por **ANDERZO JOSÉ TREJO MARTÍNEZ**, identificado con PEP No.

802286211011995, a través de apoderada judicial, contra **ALLIED LOGISTIC S.A.S, ACTION FITNES S.A.S** y como vinculada la **EPS SALUD TOTAL**.

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

JDC

JUEZ

Firmado Por:

**Laura Freidel Betancourt
Juez Circuito
Laboral 013
Juzgado De Circuito
Antioquia - Medellin**

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:

dd8116cd2a33d09422175550aa63732c1c1e6030aa1c1975ccc34cf1f674b2db

Documento generado en 15/09/2021 07:29:11 AM

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**