

*República de Colombia*



*Rama Judicial del Poder Público  
Juzgado Primero Civil Municipal en Oralidad  
Valledupar - Cesar*

*Ref. Acción de Tutela N° 200014003001-2020-00123-00.*

Valledupar, Veintiséis (26) de Marzo de Dos Mil Veinte (2020).

*Asunto*

Procede el despacho a proferir la sentencia que corresponda dentro de la Acción de Tutela **impetrada** por el señor YOIGER DAZA ZAMBRANO, en nombre propio contra CONSORCIO ALCANTARILLADO BECERRIL 2017, conformado por las empresas SOLUCIONES DE INGENIERIA Y MECANIZADOS S.A.S, INVERSIONES GRANDES VIAS E INGENIERIA S.A.S., EXPERXOM S.A.S, CAHE LTDA, UNION TEMPORAL C Y C BECERRIL conformada por las empresas CAHE LTDA y CONSTRUSANTANDER LTDA, Representadas por sus Gerentes y/o quienes hagan sus veces.

*Antecedentes.*

Manifiesta el accionante que, entre él y el CONSORCIO ALCANTARILLADO BECERRIL 2017, se suscribió un contrato individual de trabajo desde el 22 de febrero de 2017 hasta el 18 de noviembre de 2018, fecha en la cual fue presionado a firmar carta de renuncia por parte de los funcionarios de su empleadora, bajo el engaño que era para retirar su auxilio de cesantías, debido a su estado de salud, aprovechándose así la accionada de su condición de debilidad, indefensión y su escasa capacidad de leer .

El actor expresa, que previo al ingreso a laborar con la accionada, era una persona totalmente sana, tal y como lo demuestran los exámenes expedidos por medicina ocupacional y según lo establecido por la médica general de la ESE HOSPITAL SAN JOSE DE BECERRIL.

Arguye el accionante, que inicialmente fue contratado para desempeñar el cargo de recepcionista, ayudante de obra y posteriormente a causa de su accidente laboral, fue reubicado a celador nocturno, oficios varios y almacenista, devengando como último salario la suma de UN MILLON DE PESOS (\$1.000.000).

Narra que, el día 30 de Enero de 2018 a las 10 A.M., aproximadamente, estando en vigencia su contrato de trabajo, sufrió un accidente laboral mientras se encontraba en el tramo 7 en el Barrio Trujillo del Municipio de Becerril en su horario habitual de trabajo y cumpliendo sus funciones, informando de inmediato en las oficinas por intermedio de la Secretaria, pero no realizaron el reporte a la ARL, siendo ingresado al servicio de urgencias de la ESE HOSPITAL SAN JOSE DE BECERRIL, en el cual fue diagnosticado con hernia umbilical, varicocele, dolor del muslo derecho, vértigo, lumbago con ciática, trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía.

Afirma el accionante que el día 11 de Abril de 2018, le fue practicado examen médico ocupacional por parte del médico EDER DE JESUS RODRIGUEZ MANJARREZ, especialista en salud ocupacional en las instalaciones de control en las instalaciones de la IPS PRENHSI MP el cual emitió las siguientes recomendaciones: autocuidado, bajar de peso, estilo de vida sano, evitar laborar en altas temperaturas, higiene postural, uso de EPP, motivo de remisión: Hernia umbilical sin obstrucción ni gangrenas, varices escrotales, por lo que el día 4 de febrero de 2018, mediante un escrito reportó a su empleadora sus quebrantos de salud a causa del accidente laboral, procediendo la empleadora el día 21 de febrero de 2018, a reubicarlo del cargo de ayudante de obra a almacenista.

Indica el actor que el día 4 de abril de 2018, su empleadora le autoriza realizarse examen ocupacional de seguimiento, informando por escrito el día 20 de abril de 2018, que su ausencia al lugar de trabajo se debió a encontrarse reclamando medicinas.

Arguye que el día 16 de Noviembre de 2018, le fue practicado examen médico ocupacional de egreso por parte del médico Eder de Jesús Rodríguez Manjarrez, especialista en salud ocupacional en las instalaciones de control de la IPS PRENHSI MP, quien encontró los siguientes hallazgos: varices escrotales, hernia umbilical, lumbago con ciática, vértigo, presentando la accionada el reporte de su accidente laboral ante su ARL SEGUROS SURAMERICANA, encontrándose afiliado al momento de sufrir su accidente laboral a la NUEVA EPS.

Por último afirma que se encuentra sin poder conseguir empleo formal y dedicándose a labores de rebusque como vendedor ambulante para poder lograr el sustento y congrua subsistencia de su núcleo familiar, sin que la demandada hubiese solicitado permiso para despedirlo al Ministerio de Trabajo.

### *Pretensiones.*

De acuerdo a los hechos esbozados pretende la parte accionante, se amparen sus derechos constitucionales fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, debido proceso, al derecho al mínimo vital, a la salud, a la igualdad, a la vida digna, seguridad social.

En consecuencia de lo anterior, se ordene reintegrarlo sin solución de continuidad al cargo de almacenista que venía desempeñando u otro de superiores condiciones a las existentes al momento de la desvinculación; así mismo se ordene a la accionada al pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, desde el momento en que fue desvinculado por el empleador hasta cuando se efectivamente reintegrado a su trabajo; se ordene el pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral en salud, pensión, riesgos laborales y complementarios desde el momento de la desvinculación hasta cuando sea efectivamente reintegrado al trabajo. Se ordene a la accionada reconocer y pagar la indemnización equivalente a 180 días de salario dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por no pedir previa autorización de despido al Ministerio del Trabajo. Se ordene a la accionada no desvincularlo sin cumplir el lleno de los requisitos legales y constitucionales exigidos para desvincular a persona con el fuero de estabilidad ocupacional reforzada. Se ordene a la accionada que presente el reporte de su accidente laboral ante la ARL SURAMERICANA. Se ordene a la

accionada solicitar ante el área laboral de la NUEVA EPS, el inicio de los trámites tendientes a que se efectúe la calificación de origen de sus patologías.

### *Derechos Fundamentales Violados.*

La parte accionante considera, que las accionadas con su actuación u omisión están vulnerando los derechos fundamentales a la Estabilidad laboral reforzada, al trabajo, debido proceso, al mínimo vital, a la salud, a la igualdad, a la vida digna, seguridad social del accionante y su núcleo familiar.

### *Pruebas.*

Como sustento de la presente acción de tutela el accionante presenta las siguientes pruebas:

1. Copia del contrato a término labor y obra contratada 5 meses.
2. Otrosí al contrato individual de trabajo vigente entre el CONSORCIO ALCANTARILLADO BECERRIL 2017 y el señor LUIS ANIBAL ACOSTA GARAVITO.
3. Carta de renuncia presentada por el señor YOIJER DAZA ZAMBRANO de fecha 18 de Noviembre de 2018 dirigida al CONSORCIO ALCANTARILLADO BECERRIL 2017.
4. Copia de carta dirigida por el señor YOIGER DAZA ZAMBRANO de fecha 04 de febrero de 2018 dirigida al señor Raúl Cardozo.
5. Copia de Carta dirigida al señor YOIJER DAZA ZAMBRANO de fecha 21 de febrero de 2018 donde le indica la Aux. de Ingeniería que, *“sobre las actividades que está autorizado a realizar en el proyecto de pavimentación-tramo 2, Debido a sus condiciones de salud y restricción médica. Solo se autoriza la vigilancia, control y entrega de materiales o elementos que los maestros subcontratistas necesiten. Se recomienda estar en reposo, bajo sombra en el sitio de trabajo. No se le autoriza realizar traslado, cargas o actividades que requieran de esfuerzo físico”*.
6. Copia comunicado enviado por el Representante Legal del CONSORCIO ALCANTARILLADO BECERRIL 2017 y dirigido al señor YOIGER DAZA ZAMBRANO, en virtud del cual le informa que, *“debido a las constantes inasistencias...y también a que no se han presentado las incapacidades por parte de la EPS soportando la ausencia. Se solicita de manera atenta realizarse un examen ocupacional de seguimiento en la empresa APREHSI MP LTDA...Esto con el objetivo de determinar si puede continuar con las labores de almacenista que veía desempeñando.”*
7. Copia de carta de fecha abril 20 de 2018 suscrita por el señor YOIDER DAZA.
8. Certificación suscrita por la Médico General YULIS SOTO MARTINEZ.
9. Copia de Historias Clínicas del señor YOIJER ZAMBRANO emitidas por la ESE HOSPITAL SAN JOSE DE BECERRIL y de la IPS MEDYDONT de Agustín Codazzi, Cesar.
10. Concepto de Aptitud para laboral emitido por APREHSI MP al paciente YOIJER DAZA ZAMBRANO, realizado el 2018-04-11.
11. Examen Médico Ocupacional de Retiro practicado por APREHSI MP al paciente DAZA ZAMBRANO YOIJER en fecha 16-11-18.

### *Actuación judicial.*

La presente tutela fue admitida, ordenándose la vinculación a NUEVA E.P.S y a la ARL SURAMERICANA, como entidades del Sistema de Seguridad Social a las cuales se encuentra afiliado el accionante, disponiéndose la notificación a las accionadas para que informaran al despacho sobre los hechos de la presente tutela, especialmente lo que tiene que ver con la presunta vulneración de los derechos fundamentales del señor YOIGER DAZA ZAMBRANO.

Frente a ello, el Doctor CARLOS ALBERTO RIOS BUITRAGO, en calidad de Representante Legal de la empresa CONSTRUSANTANDER SAS, mediante escrito adosado al plenario manifestó que, el accionante erróneamente relaciona en el encabezado de su escrito el nombre de la empresa CONSTRUSANTANDER SAS, cuando el CONSORCIO ALCANTARILLADO BECERRIL 2017, se encuentra integrado exclusivamente por SOLUCIONES DE INGENIERIA Y MECANIZADOS SAS con 30% de participación, INVERSIONES GRANDES VIAS e INGENIERIA SAS con 20% de participación, EXPERCOM SAS con 20% de participación y CAHE LTDA con 30% de participación, por lo que la UNION TEMPORAL CYC Becerril, nada tiene que ver con la construcción de alcantarillado en el municipio de Becerril, Cesar, el señor YOIGER DAZA ZAMBRANO, en ningún momento fue empleado de Unión Temporal CYC Becerril y no podía serlo porque para esa época, la Unión no existía, toda vez que éste se constituyó para ejecutar un contrato en el municipio de Becerril y fue suscrito sólo hasta el 10 de Agosto de 2017, siendo debidamente liquidada la unión y sus miembros eran las empresas CAHE LTDA y CONSTRUSANTANDER SAS, quienes no mantuvieron en ningún momento relación laboral o contractual con el accionante.

En base a lo anteriormente esbozado, considera el precitado representante legal, que las pretensiones de la presente acción de tutela, no están llamadas a prosperar, situación que se evidencia con el hecho de no ser parte de los integrantes del CONSORCIO ALCANTARILLADO BECERRIL 2017 como único responsable de las actuaciones que denuncia el accionante en su contra.

Respecto a las demás accionadas es de resaltar que, no rindieron el informe a ellas solicitados, por lo que se procede a dar por ciertos los hechos expuestos en la acción de amparo, conforme a la presunción de veracidad consignada en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991.

### *Consideraciones del Despacho:*

De conformidad con lo establecido en el artículo 86 de la Constitución Política y el artículo 1º del Decreto 2591/91, toda persona tiene derecho a la acción de tutela para reclamar ante los jueces en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los casos correspondientes.

El señor YOIGER DAZA ZAMBRANO, es mayor de edad y actúa a nombre propio a fin de reclamar sus derechos fundamentales presuntamente conculcados por las accionadas CONSORCIO ALCANTARILLADO BECERRIL 2017, conformado por

las empresas SOLUCIONES DE INGENIERIA Y MECANIZADOS S.A.S, INVERSIONES GRANDES VIAS E INGENIERIA S.A.S., EXPERXOM S.A.S, CAHE LTDA, UNION TEMPORAL C Y C BECERRIL conformada por las empresas CAHE LTDA y CONSTRUSANTANDER LTDA, NUEVA EPS y la ARL SURAMERICANA de tal forma que se encuentra legitimado para ejercer la mencionada acción.

*La estabilidad laboral reforzada. Naturaleza y fines constitucionales.*

El artículo 53 de la Constitución establece como uno de los principios mínimos de las relaciones laborales el derecho que tiene todo trabajador a permanecer estable en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación. El marco en el que surge es en el de las relaciones laborales, en donde se verifican asimetrías entre el trabajador y el empleador.

Tal garantía se refuerza en ciertos casos en los que se ha reconocido la existencia del “*derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada*”, que deriva directamente del principio y el derecho a la igualdad en el trabajo, y que se concreta mediante medidas diferenciales en favor de personas en condición de vulnerabilidad, que en la evolución histórica de la sociedad han sufrido discriminación por razones sociales, económicas, físicas o mentales.

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

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

Cabe aclarar que la estabilidad laboral reforzada no opera como un mandato absoluto y por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Implica que su despido no puede materializarse por razón de su especial condición (persona en situación de discapacidad física o mental, o mujer en estado de embarazo). Dicha protección, entonces, **no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia “un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un período de tiempo indeterminado”**. Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos discriminatorios en contra de la población protegida por esta figura, que es la más vulnerable entre los trabajadores.

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

Con el ánimo de consolidar relaciones equitativas en el escenario laboral, se han consolidado acciones afirmativas bajo la premisa de la disparidad de fuerzas que lo componen. De conformidad con la Constitución se *“ha evidenciado la existencia de un verdadero derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión”*.

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

Planteada de este modo, la estabilidad laboral reforzada tiene como objetivo brindar una protección adicional a las personas que puedan ser apartadas de su trabajo, con ocasión de una eventualidad médica por la que atraviesen.

La Corte Constitucional ha señalado que la inobservancia de las limitaciones o formalidades para el despido de personas con limitaciones de salud, genera como consecuencia la invalidez del despido. En ese sentido el vínculo laboral que, aparentemente y como un acto discriminatorio por parte del empleador, había terminado, no puede entenderse jurídicamente finalizado. Se ha señalado en varias oportunidades que:

*“cuando se comprueba que el empleador (i) desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo, y (ii) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, entonces, el juez que conozca del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (a) en primer lugar, **la ineficacia de la terminación** o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a **recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir**); (b) en segundo lugar, el derecho a ser **reintegrado** a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud sino que esté acorde con sus condiciones; (iii) en tercer lugar, el derecho a recibir **capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo**, si es el caso (art. 54, C.P.); y (iv) en cuarto lugar, el derecho a recibir una **indemnización** equivalente a ciento ochenta días del salario”*.

De tal modo, se ha entendido que cuando el despido tiene origen en el estado de salud del empleado y se hizo de forma discriminatoria, el vínculo jurídico no desaparece. Sin embargo, como materialmente, sí se presentó una interrupción de la labor y de la relación del empleado con la empresa, se ha establecido la procedencia del reintegro (al mismo cargo o a otro, de igual o mayor rango y remuneración), del pago retroactivo de salarios y prestaciones laborales, y de la indemnización prevista en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora, el vencimiento del plazo pactado es una causal objetiva que puede producir la terminación de los contratos de trabajo a término fijo, pero, si el trabajador se

encuentra en una situación de vulnerabilidad por cuenta de una enfermedad o discapacidad, esta autonomía del empleador se encuentra limitada al cumplimiento del precepto del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En consecuencia, de manera previa a la terminación del contrato de trabajo el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo.

Por otra parte, la procedibilidad de la acción de tutela no puede estar supeditada a la calificación de pérdida de capacidad del individuo, pues más que analizar el estado de salud del actor, debe comprobarse que el despido se efectuó con la observancia del debido proceso establecido para tal fin, pues los asuntos relacionados con el grado de afectación producto de la enfermedad y las consecuencias que de ello se deriven, podrán debatirse ante el inspector del trabajo. En consecuencia, la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada no puede condicionarse a la calificación de pérdida de capacidad laboral que efectúan las juntas de calificación o al porcentaje específico de discapacidad del trabajador.

En este sentido el Alto Tribunal Constitucional, en relación con el grado de discapacidad que debe tener una persona para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, dispuso que tal protección cubre a todas las personas con limitaciones físicas o psicológicas, indistintamente si el grado de afectación es severo, moderado o leve. Este argumento se sustenta en el examen de constitucionalidad efectuado por la Corte Constitucional a la Ley 361 de 1997, en Sentencia C-824 de 2011, donde se explicó que:

*“la referencia específica que hace el artículo 1º, a las personas con limitaciones ‘severas y profundas’ no puede tomarse como expresiones excluyentes para todos los artículos que conforman la citada ley. En punto a este tema, es de aclarar que la clasificación del grado de severidad de una limitación (art. 7º, Ley 361 de 1997) no implica la negación y vulneración de un derecho, sino la aplicación de medidas especiales establecidas por la misma ley para personas con discapacidad en cierto grado de severidad (vgr. los artículos 2º, 3º y 4º de la Ley 361 de 1997). Más que de discapacidad leve y moderada, la jurisprudencia ha señalado que en estas situaciones debe hablarse de personas que por su estado de salud física o mental se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les dificulta trabajar en ciertas actividades o hacerlo con algunas limitaciones y que por tanto, requieren de una asistencia y protección especial para permitirle su integración social y su realización personal, además de que gozan de una estabilidad laboral reforzada”.*

Esta posición fue adoptada en la Sentencia T-271 de 2012, que reiteró que, el derecho a la protección laboral reforzada cubre, equitativamente, tanto a los trabajadores que padecen un deterioro en su salud, que limita la ejecución de sus funciones, como a quienes se encuentran en condición de discapacidad. De tal forma que, al proceder a la terminación de sus contratos o relación laboral sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, se vulneran sus derechos a la igualdad y al trabajo como formas de lograr la adecuada integración social dispuesta en la Constitución.

En síntesis, se puede afirmar que la acción de tutela es procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad que padezca, inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor; (b) sin la autorización de la oficina del

trabajo, (c) conociendo que el empleado se encuentra en situación de discapacidad o con una afectación de su salud que le impide o le dificulte el desempeño de labores y (d) no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador. (En este sentido ver la Sentencia T-317 de 2017.)

#### Caso Concreto.

En el asunto bajo estudio, pretende el accionante se ordene a las accionadas reintegrarlo sin solución de continuidad al cargo de almacenista que venía desempeñando u otro de superiores condiciones a las existentes al momento de la desvinculación; así mismo se ordene el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir, desde el momento en que fue desvinculado por el empleador hasta cuando sea efectivamente reintegrado a su trabajo; se ordene el pago de los aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral en salud, pensión, riesgos laborales y complementarios desde el momento de la desvinculación hasta cuando sea efectivamente reintegrado al trabajo. Se ordene a la accionada reconocer y pagar la indemnización equivalente a 180 días de salario dispuesta en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por no pedir previa autorización de despido al Ministerio del Trabajo. Se ordene a la accionada no desvincularlo sin cumplir el lleno de los requisitos legales y constitucionales exigidos para desvincular a persona con el fuero de estabilidad ocupacional reforzada. Se ordene a la accionada que presente el reporte de su accidente laboral ante la ARL SURAMERICANA. Se ordene a la accionada solicitar ante el área laboral de la NUEVA EPS, el inicio de los trámites tendientes a que se efectúe la calificación de origen de sus patologías.

Ahora bien, confrontando la jurisprudencia referenciada en el decurso de este proveído y, lo manifestado por la entidad accionada, evidente es arribar a la certeza de que el señor YOIGER DAZA ZAMBRANO no goza de la aludida Estabilidad Laboral Reforzada, toda vez que la terminación de su contrato laboral, obedeció a la renuncia voluntaria por él presentada en fecha 18 de noviembre de 2018, según consta en la misiva visible a folio 31 del escrito tutelar, documento del cual se desprende que no hay vulneración alguna de los derechos fundamentales invocados por la parte accionante, máxime si tenemos en cuenta que la última incapacidad médica de que da cuenta el expediente datan del mes de septiembre de 2018, concretamente la emitida al accionante el 20 de septiembre de 2018, con ocasión al procedimiento de exodoncia quirúrgica de órgano dental #36, tal como se consigna en el recetario médico que milita a folio 87 del plaginario y la otorgada el día 26 de septiembre de 2018 por el médico tratante en la ESE HOSPITAL SAN JOSE, por haber acudido a urgencias el señor DAZA ZAMBRANO, en razón a presentar cólico renal y amigdalitis aguda. Aunado a ello nótese como en el concepto de aptitud emitido por la empresa APREHSI MP, el día 11 de Abril de 2018, señala que, *“puede continuar laborando con recomendaciones y seguimiento...”*, enlistándose entre las mentadas recomendaciones las siguientes: *“autocuidado. Bajar de peso. Estilo de vida sano. Evitar laborar en altas temperaturas. Higiene postural. Uso de EPP.”* Y como restricciones laborales se señalaron: *“evitar exponerse a altas temperaturas. Evitar levantar cargas superiores a 15 Kg. Tiempo de restricción: Hasta conocer concepto de cirugía General. Tiempo de restricción: Hasta valoración por su EPS”*. Como diagnóstico se anotaron: HERNIA UMBILICAL SIN OBSTRUCCION NI GANGRENA y VARICES ESCROTALES (vr. Fls. 90-91). Por su parte, en el Examen Médico Ocupacional de Retiro practicado por la empresa APREHSI MP al trabajador DAZA ZAMBRANO, se indica en el acápite de ACCIDENTE DE TRABAJO EN LA EMPRESA ACTUAL O ANTERIORES: **no**

**refiere Accidente de Trabajo.** Así como tampoco se refiere **Enfermedad Profesional** y **Ausentismo Médico.** Como impresión diagnóstica se anotaron: LUMBAGO CON CIÁTICA, VARICES ESCROTALES, OTROS VERTIGOS PERIFÉRICOS y HERNIA UMBILICAL SIN OBSTRUCCIÓN NI GANGRENA, encontrándose suscrito el aludido informe por el accionante, sin que se anotara observación alguna de su parte, frente a lo allí consignado.

Otro aspecto que llama poderosamente la atención al Despacho, es el hecho de que en el presente caso, se rompe con el requisito de inmediatez que debe revestir todo trámite de amparo, ello si en cuenta tenemos, la fecha en que cesó la prestación del servicio por el accionante, esto es, 18 de Noviembre de 2018 y la fecha en que se promueve la acción de tutela bajo análisis, 12 de marzo de 2020, lo que equivale a un interregno de un año y 3 meses 23 días, circunstancia que despoja de tajo la urgencia en la protección de los derechos fundamentales invocados por el accionante, sin que se observe una razón válida que justifique la inactividad del accionante para interponer la tutela dentro del plazo “razonable” de que habla la jurisprudencia del Alto Tribunal Constitucional, o la prolongación de la conculcación a los derechos cuya protección se implora en el escrito de amparo.

Tampoco se evidencia que con el actuar de las accionadas, se le haya ocasionado al señor DAZA ZAMBRANO, un perjuicio irremediable, lo que de contera torna nugatorio el amparo implorado bajo el condicionamiento de subsidiaridad que ampara el instrumento tutelar que ahora se decide, pues se subraya, no se probó dentro del presente trámite, que el señor YOIGER DAZA ZAMBRANO, no obstante sus padecimientos, relacionados con el Dolor lumbar y/o hernia umbilical sin obstrucción ni gangrena, se encontrara en una situación tal, que le impidan desempeñar sus funciones de manera normal como lo venía haciendo, o que presente alguna disminución física, sensorial o psicológica y que las mismas hubieren sido la causa eficiente de su desvinculación, pues se reitera, la misma obedeció a su libre decisión, o por lo menos procesalmente no se acreditó una actuación distinta, y ello es así, si tenemos en cuenta que las incapacidades emitidas a favor del actor, fueron generadas por períodos máximos de cuatro días, y sin ninguna continuidad, es decir, fueron expedidas de manera eventual por su galeno tratante, de tal manera que las mismas no incidieron en las actividades que desarrollaba el actor dentro de la empresa. En forma contraria encuentra respaldo probatorio el hecho de que la finalización de la labor contratada, fue por voluntad propia del accionante, se insiste.

De otro lado aprecia el Despacho del material probatorio que milita en el expediente y que reafirman lo consignado renglones que preceden, el actor no sufrió accidente laboral alguno del cual se pueda endilgar sea la causa eficiente y única de las patologías que lo aquejan, y si bien es cierto conforme al examen ocupacional a él practicado, presenta cierto tipo de restricciones para el desempeño de sus labores, no es menos cierto que no se demostró que las mismas limiten su desempeño laboral, demostrándose con ello el argumento que sirve de sustento a este fallador para negar el amparo implorado por el accionante, ante la falta de elementos tipificadores para endilgarle al señor YOIGER DAZA ZAMBRANO, la calidad de sujeto de especial protección constitucional por su condición de discapacidad o por presentar una afección en su salud de tal envergadura que le impida realizar sus actividades laborales como lo venía realizando.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Primero Civil Municipal de Valledupar, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley;

*Resuelve:*

**Primero-** Negar el amparo constitucional invocado mediante la presente acción, **impetrada por** el señor YOIGER DAZA ZAMBRANO **contra** CONSORCIO ALCANTARILLADO BECERRIL 2017, conformado por las empresas SOLUCIONES DE INGENIERIA Y MECANIZADOS S.A.S, INVERSIONES GRANDES VIAS E INGENIERIA S.A.S., EXPERXOM S.A.S, CAHE LTDA, UNION TEMPORAL C Y C BECERRIL conformada por las empresas CAHE LTDA y CONSTRUSANTANDER LTDA, Representadas por sus Gerentes y/o quienes hagan sus veces y NUEVA EPS y ARL SURAMERICANA, por improcedente, de conformidad con lo establecido en la parte motiva de este proveído.

**Segundo-** Notifíquese a las partes el presente fallo por el medio más expedito y eficaz.-

**Tercero-** De no ser impugnada esta providencia, envíese a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

*Notifíquese y Cúmplase.*

La Juez,

  
Astrid Rocío Galeso Morales