



REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO CIVIL MUNICIPAL
MOSQUERA CUNDINAMARCA

13 de diciembre de 2022.

TUTELA: 2022-01476
ACCIONANTE: ELVIS ORLANDO ROMERO VIDES
ACCIONADO: GLOBAL SERVICIOS
TEMPORALES S.A.S.
Acción de Tutela.

I. ASUNTO

Resuelve el Juzgado la acción de tutela impetrada por el señor **ELVIS ORLANDO ROMERO VIDES** contra **GLOBAL SERVICIOS TEMPORALES S.A.S.**, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la integridad personal, a la dignidad humana, al trabajo, la igualdad y al mínimo vital.

II. ANTECEDENTES

1. Aspectos Fácticos.

Manifiesta el gestor del amparo, que el día 19 de noviembre de 2022, por asuntos personales no pudo hacer horas extras en la empresa IMAGEN SA a la cual le presta sus servicios por medio de la temporal GLOBAL S.A.S.

Afirma, que el día 21 de noviembre de 2022, fue citado por su empleador **GLOBAL SERVICIOS TEMPORALES S.A.S.** con el fin de hacer un compromiso con la empresa IMAGEN S.A., esto, debido a la queja presentada por los hechos acaecidos el 19 de noviembre de 2022.

Indica, que cuando se encontraba en la reunión le fue hurtada su bicicleta, situación que le causó molestia y por la que tuvo un intercambio de correos con la persona encargada de recursos humanos de la empresa IMAGEN SA.

Agrega que, el día 22 de noviembre de 2022, fue llamado por la temporal **GLOBAL SERVICIOS TEMPORALES S.A.S.**, *“para hacer unos descargos por los correos que envié a recursos humanos de la empresa IMAGEN SA donde manifiestan que la reacción que tuve fue elevado y grosero, pedí disculpas y les dije que estaba alterado por el hurto de mi bicicleta”*

Sostiene, que por los hechos reseñados fue suspendido por quince (15) días, y posteriormente recibe comunicación donde le indican que se replanteó la decisión, dando por terminado el contrato laboral.

Informa, que el día 17 de septiembre de 2020, sufrió un accidente laboral estando contratado por la empresa **GLOBAL SERVICIOS TEMPORALES S.A.S.**, lo que le produjo la pérdida de la falange del dedo corazón de la mano izquierda, y por lo que le han realizado tres cirugías debido a complicaciones y secuelas del accidente por neuromas y dolor permanente, y que en la actualidad todavía se encuentran en tratamiento.

Manifiesta que, el día 23 de noviembre de 2022, tuvo cita de control donde le informaron, que continúa con las mismas complicaciones neuromas en la amputación, sin fuerza en el dedo y decoloración morado, por lo que se ordenó a la ARL otro tratamiento, actualizando las restricciones de trabajo.

Concluye que, su estado de salud le dificulta conseguir empleo, pues su experiencia laboral es en montajes de estructuras metálicas y trabajo en alturas, por lo que, *“ninguna empresa me va contratar con este problema ya que no estoy bien en mis capacidades físicas.”*

2. Pretensiones.

Solicita el accionante se le protejan sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la integridad personal, a la dignidad humana, al trabajo, la igualdad y al mínimo vital, y en consecuencia, se ordene a la empresa **GLOBAL SERVICIOS TEMPORALES S.A.S.**, reintegrarlo al cargo y funciones que venía desempeñando, además, se abstenga de realizar actos de acoso laboral en su contra y cumplir las restricciones medicas vigentes otorgadas por medico laboral de la ARL.

3. Actuación Procesal.

Mediante providencia de fecha 30 de noviembre de 2022, se admitió la solicitud de tutela y se ordenó la notificación la empresa **GLOBAL SERVICIOS TEMPORALES S.A.S.**, para que ejerciera su derecho de defensa.

En igual dirección, se vinculó a **IMMAGEN S.A., ARL AXACOLPATRIA y SANITAS EPS**, para que informaran sobre los hechos expuestos por el accionante en la solicitud (artículo 30 del Decreto 2591 de 1991).

AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A. atendiendo la vinculación señaló que, el accionante se encuentra afiliado a esa entidad, como trabajador dependiente de la empresa de GLOBAL SERVICIOS TEMPORALES SAS., desde el 1 de julio de 2022, vinculación se encuentra vigente, lo que lo ampara en los términos de Ley para las contingencias derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad laboral.

Manifiesta, que no ha vulnerado derecho fundamental alguno al accionante, por cuanto a la fecha no hay prestaciones asistenciales ni económicas pendientes para su reconocimiento pues la solicitud del actor en esta acción constitucional está encaminada al reconocimiento de derechos emanados de la relación laboral, evento totalmente ajeno a la esfera de la ARL, por lo que solicita que se le desvincule de la tutela.

SANITAS EPS frente al requerimiento manifestó que, las supuestas vulneraciones que señala el accionante no encuentran su génesis en alguna actuación u omisión atribuible a esa entidad, por lo que se presenta el fenómeno de la falta de legitimación en la causa.

Informa que, validado el sistema de información, el señor **ELVIS ORLANDO ROMERO VIDES** en calidad de cotizante dependiente con el empleador **GLOBAL SERVICIOS TEMPORALES S.A.S.**, no ha radicado incapacidades para trámite.

Igualmente sostiene, que el área de medicina laboral informa que, a la fecha no hay orden médica por medico laboral para asignación de cita ni valoración, no registra accidente de trabajo ni enfermedad laboral reportados, ni es conocedora de las recomendaciones médicas por los especialistas tratantes.

IMMAGEN S.A. de cara a las pretensiones de la tutela reseñó, que ante las repetidas faltas disciplinarias del señor **ELVIS ORLANDO ROMERO VIDES** y el bajo rendimiento en el desempeño de las labores que se le asignan en comparación con los demás operarios que realizan el mismo trabajo, así como las continuas agresiones, mal trato e irrespeto con los demás trabajadores de la empresa e incluso con sus directivas, se le informó a su empleador la empresa **GLOBAL SERVICIOS TEMPORALES S.A.S.**, con el fin que tomara las acciones correctivas y disciplinaria del caso.

Sostiene que, por el acatamiento de los parámetros legales y jurisprudenciales, dadas las contingencias de salud que reportó el accionante, tomó las medidas necesarias para garantizar su mejoría, prolongando su vinculación como trabajador en misión, lo que en su criterio, evidencia la buena fe con que actuaron tanto la empleadora **GLOBAL SRVICIOS TEMPOERALES S.A.S.** como la empresa usuaria **IMMAGEN S.A.**

Concluye que, la terminación del contrato de trabajo señalado por el accionante, es un asunto totalmente ajeno a esa empresa, razón por la cual fue la empresa **GLOBAL SERVICIOS TEMPORALES S.A.S.** como empleadora, quien tomó de manera autónoma esa determinación.

GLOBAL SERVICIOS TEMPORALES S.A.S. con relación a los hechos de la tutela expuso que, se emitió una primera instrucción de sanción, por un periodo de quince días, los cuales iniciaron el 22 de noviembre y finalizan el 9 de diciembre.

Asegura, que el accionante persistió en el maltrato escrito (vía correo electrónico) hacia algunos directivos de la empresa usuaria, lo que

desencadenó la decisión de comunicarle la decisión de terminación de su contrato laboral por justa causa

Indica que, *“al acudir a reclamar una protección constitucional debe el accionante ser leal y responsable con la administración de justicia y haber puesto en conocimiento que el despido Inicialmente comunicado tenía una causa definida como grave no solo en la ley sino en el reglamento de trabajo de la empresa empleadora y admitir que si había justificación legal para tomar la decisión que se adoptó.”*

Asegura que, ante la recurrencia injustificada en las faltas, ameritó el cambio de la sanción porque debía adoptarse una decisión que cesara las acciones agresivas del trabajador para con la usuaria y su empleador.

Agrega que, ante la existencia del accidente de trabajo, *“lo que si le pareció oportuno al trabajador compartir por medio de la acción de tutela es que presenta episodios de dolor y presuntas secuelas de la cirugía practicada por la pérdida de una falange, con total respeto y responsabilidad frente a la situación de salud que afronto el accionante, es recurrente que todas estas afirmaciones las ven necesarias comunicarlas solo cuando se les comunica la terminación de su contrato de trabajo, adquieren gran experticia en el reclamo de sus derechos cuando los consideran vulnerados pero no está dentro de sus parámetros el deber legal que tiene de comunicar de manera oportuna a su empleador su estado de salud y todo lo que considere es de relevancia para su mejoramiento o recuperación.”*

Alega, que el accionante no aporta evidencia probatoria de haber informado su situación de salud al empleador, quien hubiera procedido como se hizo al tener conocimiento de lo informado a través del trámite de tutela.

Informa que, en el oficio de terminación del contrato le fue informado al accionante, que contaba con la posibilidad de comparecer a realizarse su examen médico de egreso, *“el cual habría sido un insumo adicional y de vital relevancia para todos porque el medico que lo practicara hubiera dictaminado que no era apto para el retiro, pero sin exculpación alguna hasta el momento el quejoso no compareció a dicha valoración, sino que opto por la acción de tutela cuando su empleador le estaba brindando todas las herramientas y mecanismos para comunicar sus variaciones en el estado de salud.”*

Asegura, que no tenía conocimiento de las restricciones dadas al señor Romero, por lo que una vez enterado de la situación, procedió conforme a la ley laboral y el amparo constitucional que le otorga su estado de salud, informándole que debía retornar a sus actividades laborales finalizada la sanción que le fue impuesta, por lo que, *“no se reportó novedad al sistema de seguridad al que se encuentra afiliado y que todas sus garantías legales y contractuales se mantienen incólumes.”*

No obstante, recalca que, *“el accionante se retracta de su interés de presentarse a trabajar finalizada la sanción y en un nuevo mensaje dice*

que se presenta, persistiendo en una actitud descontrolada y agresiva frente al empleador lanzando juicios injustificados.”

Indica que, no hay lugar reclamaciones indemnizatorias para el empleador toda vez que no existe el nexo causal entre la decisión de terminación del contrato y el estado de salud diagnosticado por su médico tratante.

Reseña que, nunca conculcó los derechos del trabajador, en la medida que le fue informada a la empresa usuaria las restricciones otorgadas al accionante, para que una vez reingrese sean acatadas por ella.

Solicita que, se denieguen las pretensiones del accionante, por cuanto no se conculcaron los derechos invocados en el escrito de tutela y se adoptaron las acciones que en derecho corresponden, “encontrándose a espera que el trabajador las acate y reingrese a la empresa USUARIA IAMGEN en la fecha ordenada como es el 10 de diciembre de 2022.”

III. CONSIDERACIONES

La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política como un mecanismo dirigido a proteger en forma inmediata los derechos constitucionales fundamentales de las personas, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los casos señalados en la ley, y sólo procede cuando el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

La Corte Constitucional en Sentencia T 009 de 2008, respecto a la acción de tutela para lograr el reintegro a una persona despedida, señaló:

“No obstante, la jurisprudencia ha admitido que la tutela puede proceder para ordenar el reintegro, de manera excepcional, cuando se verifica la existencia de un perjuicio irremediable. En esos casos, el juez de tutela está habilitado para conceder la protección de manera definitiva, si por la gravedad de las circunstancias del caso resulta inoperante asistir al debate ante la jurisdicción laboral, o transitoria, cuando el asunto objeto de discusión puede ser discutido en última instancia ante la jurisdicción laboral.

Para que la acción de tutela proceda como mecanismo transitorio de protección se requiere, de cualquier manera, que los medios ordinarios resulten inoficiosos, es decir que no sean idóneos para enfrentar la vulneración del derecho fundamental. Por supuesto, esta idoneidad del medio ordinario de defensa debe evaluarse en cada caso -para el asunto concreto que se estudia- pues la irremediabilidad del perjuicio que enfrenta el derecho fundamental depende siempre de las circunstancias particulares de la amenaza.

Con todo, pese a que el estudio del perjuicio irremediable es un asunto factual, derivado de los hechos del proceso en cuestión, la jurisprudencia constitucional ha establecido ciertos criterios de definición que le dan al juez de tutela herramientas para identificar

la existencia de la figura. A grandes rasgos, la jurisprudencia pertinente ha dicho que un perjuicio es irremediable cuando se cierne sobre un derecho fundamental de manera grave y urgente, y requiere de la adopción de medidas impostergables.”

En la Sentencia T- 742 de 2011, precisó la Corte:

La sola existencia de un medio alternativo de defensa judicial, no implica automáticamente la improcedencia de la acción de tutela, porque como se dijo, el medio judicial debe ser idóneo y eficaz para la defensa de los derechos fundamentales. En ese orden de ideas, si el juez constitucional constata que el otro medio de defensa no resulta conducente para la protección efectiva de los derechos invocados, - al no asegurar, por ejemplo, la eficacia necesaria para su defensa real -, el fallador puede válidamente garantizar la protección preeminente y efectiva de los derechos fundamentales, admitiendo la procedencia en estas circunstancias, de la acción de tutela”.

En reciente pronunciamiento, esa corporación precisó que la prerrogativa de estabilidad ocupacional reforzada también se extendía a aquellas personas que cuentan con calificación de pérdida de capacidad laboral y ostentan padecimientos de salud que los ubica sustancialmente impedidos para laborar, aun sin tomar en cuenta el tipo de vínculo laboral, indicando en la Sentencia T 434 de 2020, lo siguiente:

“La garantía de la estabilidad ocupacional referida por motivos de salud, se predica de todo individuo que presente una afectación en la misma, situación particular que puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho.¹ **Lo anterior, con independencia de la vinculación o de la relación laboral que la preceda.**² En términos generales comprende la

¹ Tratándose de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, esta Corporación ha precisado que la protección antes descrita aplica para quienes se encuentren en alguna de las siguientes categorías: (i) en situación de invalidez; (ii) en condición de discapacidad, calificados como tal conforme con las normas legales y reglamentarias; (iii) en situación de disminución física, síquica o sensorial; o, en general (iv) todos aquellos que tengan una considerable afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores aun cuando no presenten una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su capacidad productiva. Al respecto, ver, por ejemplo, las siguientes sentencias: T-837 de 2014. M.P. María Victoria Calle Correa, SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez, fundamento jurídico III; T-597 de 2014. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, AV. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, fundamento jurídico N° 4; T-594 de 2015. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, SPV. Mauricio Gonzales Cuervo, fundamento jurídico N° 5; T-368 de 2016. M.P. Alberto Rojas Ríos, fundamento jurídico N° 6; sentencia T-188 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa, AV. Luis Guillermo Guerrero Pérez, fundamento jurídico N° 5.6.; T-443 de 2017. M.P. Iván Humberto Escruera Mayolo, AV. Alberto Rojas Díaz, fundamento jurídico N° 5.1.; T-589 de 2017. M.P. Alberto Rojas Ríos, SV. Carlos Bernal Pulido, fundamento jurídico N° 4.3; y SU-049 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa, SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez, Alejandro Linares Cantillo, Gloria Stella Ortiz Delgado, fundamento jurídico N° 8.1.

² Conforme se indicó en la Sentencia SU-049 de 2017. (M.P. María Victoria Calle Correa, SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez, Alejandro Linares Cantillo, Gloria Stella Ortiz Delgado): “En el ámbito ocupacional, que provoca esta decisión de la Corte, rige el principio de “estabilidad” (CP Art. 53), el cual como se verá no es exclusivo de las relaciones estructuradas bajo subordinación, sino que aplica al trabajo en general, tal como lo define la Constitución; es decir, “en todas sus formas” (CP art 53)”. En esta providencia, la Sala Plena unificó jurisprudencia sobre varios temas relacionados e introdujo el concepto de estabilidad ocupacional reforzada. Sobre el particular, dijo: “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,

prerrogativa para el trabajador de permanecer en el empleo y, por consiguiente, obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique disponer su despido.³

Entendiendo lo anterior, si se pretende desvincular a una persona que presenta una afectación significativa en el normal desempeño laboral y el empleador tiene conocimiento de ello, es necesario contar con la autorización de la Oficina del Trabajo pues, de no ser así, dicho acto jurídico es ineficaz.⁴ Con ello, se prohíbe el despido de sujetos en situación de debilidad por motivos de salud, creándose así una restricción constitucionalmente legítima a la libertad contractual del empleador, quien solo está facultado para terminar el vínculo después de solicitar la autorización ante el funcionario competente que certifique la concurrencia de una causa justificable para proceder de esta manera.

En todo caso, además de la autorización de la Oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de los siguientes tres presupuestos básicos:

(i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación. ⁵ **Sobre cada uno de los mencionados presupuestos conviene indicar lo siguiente:**

(i) *Que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.* Con la Sentencia SU-049 de 2017 ⁶ se explicó que el deber constitucional de solidaridad se activa con la pérdida de capacidad laboral en un grado considerable, o la experimentación objetiva de una “*dolencia o problema de salud*” que afecte sustancialmente el desempeño en condiciones regulares de las labores de las cuales se obtiene un sustento. La jurisprudencia de esta Corte ha estudiado diferentes casos en los cuales ha evaluado si la condición de salud del

severa o profunda”. En Este caso se tutelaron los derechos fundamentales invocados, se declaró la ineficacia de la terminación del contrato y se ordenó la renovación del contrato de prestación de servicios.

³ Al respecto, se encuentran, entre muchas otras, las siguientes sentencias con las cuales se verifica que la estabilidad laboral garantiza la permanencia en el empleo y el consecuente pago de salarios y prestaciones: Sentencia C-470 de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero, fundamento jurídico N° 9; Sentencia T-256 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, fundamento jurídico N° 3.5.1.; Sentencia T-638 de 2016. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, fundamento jurídico N° 7.2.; Sentencia T-188 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa, AV. Luis Guillermo Guerrero Pérez, fundamento jurídico N° 5.2; Sentencia T-151 de 2017. M.P. Alejandro Linares Cantillo, fundamento jurídico N° 55, 56 y 57; y Sentencia T-305 de 2018. M.P. Cristina Pardo Schlesinger, SPV. José Fernando Reyes Cuartas, fundamento jurídico N° 4.

⁴ Ello es así, según lo que se observa, entre otras, en las siguientes sentencias: C-531 de 2000. M.P. Álvaro Tafur Galvis, fundamento jurídico N° 4.2.2.; T-040 de 2016. M.P. Alejandro Linares Cantillo, SPV. Gloria Stella Ortiz Delgado, fundamento jurídico N° 5.1.; T-141 de 2016. M.P. Alejandro Linares Cantillo, fundamento jurídico N° 49; T-188 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa, AV. Luis Guillermo Guerrero Pérez, fundamento jurídico N° 5.3.; T-203 de 2017. M.P. Alejandro Linares Cantillo, SPV. Antonio José Lizarazo Ocampo, fundamento jurídico N° 20.2.; y T-589 de 2017. M.P. Alberto Rojas Ríos, SV. Carlos Bernal Pulido, fundamento jurídico N° 4.2.

⁵ Consultar, entre otras, las siguientes sentencias: T-215 de 2014. M.P. Mauricio González Cuervo, fundamento jurídico N° 4; y T-188 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa, AV. Luis Guillermo Guerrero Pérez, fundamento jurídico N° 5.6.

⁶ M.P. María Victoria Calle Correa, SPV. Alejandro Linares Cantillo, Luis Guillermo Guerrero Pérez y Gloria Ortiz Delgado.

accionante efectivamente impide o no de forma significativa el normal desempeño laboral, ante lo cual ha concluido, lo siguiente:

La condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral se acredita, entre otros casos, cuando:

(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad, al momento del despido existen recomendaciones médicas, y se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.⁷

(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.⁸

(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.⁹

(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de pérdida de capacidad laboral (en adelante PCL) tiene lugar antes del despido.¹⁰

(ii) *Que el empleador tuviera conocimiento de la condición de debilidad manifiesta del trabajador.* En efecto, si un trabajador desea invocar los beneficios de la estabilidad laboral reforzada, requiere que se demuestre que el empleador de forma previa a la terminación estaba informado sobre la situación de salud. Esta Corporación ha analizado diversos casos en los cuales ha evaluado si se puede entender que la condición de debilidad manifiesta fue conocida o no por el empleador de forma previa al despido. Al respecto, se ha concluido, entre otras cosas, lo siguiente:

El conocimiento del empleador sobre la condición de salud del trabajador se acredita, entre otros casos,¹¹ cuando:

1) La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria.¹²

⁷ Sentencia T-703 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, SPV. Alejandro Linares Cantillo. En uno de los casos analizados en esta sentencia (T-5.720.930) se consideró que el accionante tenía serios problemas de salud al momento de la terminación del contrato. En el examen médico de retiro se había indicado que el estado de salud del actor no era satisfactorio (una hernia y compromiso neurológico), al momento de la terminación estaba bajo recomendaciones médicas y, además, había estado incapacitado por dichas complicaciones 10 días antes de su despido.

⁸ Sentencia T-589 de 2017. M.P. Diana Fajardo Rivera, SV. Carlos Bernal Pulido. En este caso la Corte consideró que la accionante era un sujeto en situación de debilidad manifiesta debido a su grave estado de salud (enfermedad catastrófica), pues dos meses antes de la terminación de la relación laboral la accionante fue diagnosticada con cáncer e incapacitada durante 60 días, tiempo durante el cual fue despedida.

⁹ Sentencia T-284 de 2019. M.P. Diana Fajardo Rivera, AV. Alejandro Linares Cantillo. En este caso la Corte concluyó que la accionante era una persona en condición de debilidad manifiesta. La actora fue diagnosticada con cáncer y se le inició tratamiento médico para su recuperación.

¹⁰ Sentencia T-118 de 2019. M.P. Cristina Pardo Schlesinger; SPV. Alberto Rojas Ríos, AV. José Fernando Reyes Cuartas. En esa oportunidad la Corte encontró que los tutelantes de los 2 casos acumulados se encontraban en estado de debilidad manifiesta en razón a su patología y, por tanto, eran sujetos de especial protección al momento del despido. En el Expediente T- 6.975.775, la accionante fue diagnosticada con “tumor maligno de mama” el mismo mes en el cual fue despedida de su cargo de Directora de Alimentos y Bebidas. En el otro expediente acumulado No. T- 6.980.428, el actor tuvo un accidente en su labor de maestro de obra y esto le generó una “luxofractura de codo izquierdo”, por lo cual presentó múltiples incapacidades médicas, entre ellas, una que duró 30 días causados dentro de los 5 meses anteriores a la terminación del contrato. Un mes antes de la terminación, fue calificado con un 17.50% de PCL.

¹¹ Por ejemplo, cuando el empleador lo reconoce con la contestación.

¹² Sentencia T-383 de 2014. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. En este caso la Corte encontró que el empleador debía “tener conocimiento de la situación del trabajador” aunque no se hubiera informado formalmente, dado que la “enfermedad del accionante es notoria tanto en su cara como en sus brazos y manos, pues se trata de una despigmentación de la piel”.

- 2) El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.¹³
- 3) El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.¹⁴
- 4) La accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.¹⁵
- 5) El empleador decide contratar a una persona con el conocimiento de que tiene una enfermedad diagnosticada, que al momento de la terminación del contrato estaba en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.¹⁶
- 6) No se le puede imponer al trabajador la carga de soportar las consecuencias de que en razón a un empalme entre una antigua y nueva administración de una empresa no sea posible establecer si esa empresa tenía conocimiento o no del estado de salud del actor. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.¹⁷
- 7) Los indicios probatorios evidencian que durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador.¹⁸

¹³ Sentencia T-419 de 2016. M.P. María Victoria Calle Correa, SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez. En este caso se concluyó que el empleador tenía conocimiento de la situación de salud, debido a que así lo reconoció en la contestación, pero también en razón al pago de bastantes incapacidades, y porque “para las citas médicas requería la actora de permisos del superior inmediato”. La accionante sufrió un accidente laboral que le generó molestias en la rodilla izquierda por lo cual le expidieron diferentes incapacidades.

¹⁴ Sentencia T-589 de 2017. M.P. Alberto Rojas Ríos, SV. Carlos Bernal Pulido. La Corte consideró que el empleador tenía la posibilidad de usar todos los elementos probatorios a su alcance para desvirtuar lo afirmado por el accionante, pero no los aportó. Señaló que no basta con que el empleador afirme que no conocía la situación de salud, pues no existe una tarifa legal probatoria. Además, encontró que de la situación fáctica se infiere que sí tenía conocimiento. La accionante argumentó que se ausentó del desarrollo de sus labores en razón a un periodo de 60 días de incapacidad por cáncer, dentro de los cuales fue despedida. La accionante durante los últimos meses de la relación laboral tuvo que asistir a diferentes citas médicas.

¹⁵ Sentencia T-118 de 2019. M.P. Cristina Pardo Schlesinger, AV. José Fernando Reyes Cuartas, SPV. Alberto Rojas Ríos. La Corte encontró que en el expediente acumulado No. T- 6.980.428 las pruebas sobre el accidente de trabajo, que tuvo lugar 10 meses antes del despido, indicaban que era razonable que el empleador tuviera conocimiento de la situación de salud del trabajador y, por tanto, tuvo por cierto este hecho. Dicho accidente le generó diferentes incapacidades médicas, entre ellas, una que duró 30 días causados dentro de los 5 meses anteriores a la terminación del contrato. Un mes antes del despido fue calificado con un 17.50% del PCL. El empleador guardó silencio al respecto y no probó lo contrario.

¹⁶ Sentencia T-284 de 2019. M.P. Diana Fajardo Rivera, AV. Alejandro Linares Cantillo. La Corte consideró que dadas las situaciones fácticas del caso se puede presumir que la empresa sí tenía conocimiento de la situación de salud de la accionante. Esto debido a que el hecho de que la actora radique una incapacidad médica, expedida por un especialista en cirugía de mama y tumores, indica que el empleador sí tenía información relevante para saber de la enfermedad que generó la ausencia en el puesto de trabajo de la accionante. La actora inició tratamiento médico, y un mes antes del despido radicó en la empresa una incapacidad de 14 días seguidos. La accionada en la contestación aceptó que desde la vinculación conocía de la enfermedad.

¹⁷ Sentencia T-144 de 2017. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. En este caso la empresa afirmó en la contestación que no podía tener conocimiento del estado de salud del actor, en razón a que se había presentado un empalme entre administraciones. Sin embargo, con la sentencia se concluyó que el trabajador no tenía que soportar las consecuencias de los inconvenientes en dicho cambio de administración y, por tal motivo, dio prevalencia a las afirmaciones de la tutela y a unas declaraciones juramentadas que la actora aportó con el fin de demostrar que el emperador si tenía conocimiento (las declaraciones correspondían a antiguos directivos de la empresa).

¹⁸ Sentencia T-040 de 2016. M.P. Alejandro Linares Cantillo. En este caso se concluyó que “respecto del conocimiento de la enfermedad la Sala considera que existen indicios para determinar que dentro de la entidad sí se tenía conocimiento de la situación de salud del accionante”. Esto con fundamento en que el contratante tenía información de la condición de salud de su contratista en razón a que en el transcurso de dos años el actor tuvo que acudir a 39 citas médicas, presentó dos incapacidades de 14 y 3 días, y en la tutela se indicó que el accionante había informado al

iii) *Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.*¹⁹ En estos supuestos, se ha establecido una presunción (*iuris tantum*) en favor de la persona que fue apartada de su oficio.

Así, se ha señalado que si constatada la condición de debilidad especial se logra establecer que la terminación del vínculo se produjo sin la autorización de la autoridad laboral, se deberá presumir que la causa fue el estado de indefensión en el que permanece el sujeto.²⁰ Con todo, esta presunción se puede desvirtuar -incluso en el proceso de tutela-, porque la carga de la prueba se traslada al empleador, a quien le corresponde demostrar que el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular sino que obedeció a una justa causa.²¹ En el evento de no desvirtuarse lo anterior, el juez constitucional deberá declarar la ineficacia de la terminación o del despido laboral en favor del sujeto protegido y las demás garantías que considere necesarias para garantizar la satisfacción plena de sus derechos fundamentales vulnerados.²²

Respecto a la autorización del MINISTERIO DE TRABAJO para despedir trabajadores que se encuentren en situación de discapacidad la Corte Constitucional ha señalado en Sentencia T 877 de 2014, lo siguiente:

“Con base en lo anterior, el Congreso expidió la Ley 361 de 1997, cuyo artículo 26 consagra la prohibición de despido o terminación del contrato de trabajo por razón de la limitación física de una persona, salvo que exista una autorización de la oficina de trabajo.

(...)

Vale aclarar que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 fue modificado por el artículo 137 del Decreto ley 19 de 2012. Esta norma revocó el permiso del Ministerio del Trabajo que requería el empleador para despedir a las personas discapacitadas, en las hipótesis en que existiera justa causa para terminar el contrato laboral[24]. No obstante, la Sala Plena de la Corte declaró esta norma inexecutable por medio de la sentencia C-744 de 2012 porque el Presidente de la República al regular los requisitos para el despido de los trabajadores discapacitados extralimitó las facultades otorgadas por la Ley 1471 de 2011, que exclusivamente consistieron en suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios, existentes en las gestiones públicas, que antes que ser útiles, retardan las actuaciones y desgastan a los interesados y a las propias autoridades.

empleador de la condición de salud al entregar los sustentos de las citas médicas e incapacidades, pese a que no tenía soporte documental de ello.

¹⁹ Consultar, entre otras, las siguientes sentencias: T-215 de 2014. M.P. Mauricio González Cuervo, fundamento jurídico N° 4; y T-188 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa, fundamento jurídico N° 5.6.

²⁰ Sobre este aspecto se encuentran, entre otras, las siguientes sentencias: T-642 de 2010. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, fundamento jurídico N° 3.5.; T-690 de 2015. M.P. Jorge Iván Palacio, fundamento jurídico N° 4.2.; y T-188 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa, AV. Luis Guillermo Guerrero Pérez, fundamento jurídico N° 5.6.

²¹ Sobre el particular, son pertinentes, entre otras, las siguientes sentencias: SU-049 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa, SPV. Luis Guillermo Guerrero Pérez, Alejandro Linares Cantillo, Gloria Stella Ortiz Delgado, fundamento jurídico N° 6.4.; y T-589 de 2017. M.P. Alberto Rojas Ríos, SV Carlos Bernal Pulido, fundamento jurídico N° 4.4.

²² Ver, por ejemplo, entre otras, las siguientes sentencias: T-703 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, SPV. Alejandro Linares Cantillo, fundamento jurídico N° 4.7.; T-188 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa, AV. Luis Guillermo Guerrero Pérez, fundamento jurídico N° 5.6.; T-443 de 2017. M.P. Iván Humberto Escruce Mayolo, AV. Alberto Rojas Díaz, fundamento jurídico N° 5.2.; y T-589 de 2017. M.P. Alberto Rojas Ríos, SV Carlos Bernal Pulido, fundamento jurídico N° 4.6.

Esta Corporación advirtió que la estabilidad laboral reforzada es una acción afirmativa que no puede ser restringida sin que existan razones suficientes para ello, conforme lo prevé el principio de progresividad. Además, indicó que el legislador es el competente para determinar si se requiere el permiso de la autoridad administrativa o judicial con el fin de despedir o terminar el contrato de una persona discapacitada, toda vez que desarrolla elementos de un derecho fundamental.”

IV. DEL CASO CONCRETO

Solicita el accionante se le protejan sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la integridad personal, a la dignidad humana, al trabajo, la igualdad y al mínimo vital, y en consecuencia, se ordene a la empresa **GLOBAL SERVICIOS TEMPORALES S.A.S.**, reintegrarlo al cargo y funciones que venía desempeñando, además, se abstenga de realizar actos de acoso laboral en su contra y cumplir las restricciones medicas vigentes otorgadas por medico laboral de la ARL.

Frente a las pretensiones de la acción de la tutela, orbita la controversia, respecto a la terminación unilateral de la relación contractual existente entre el señor **ELVIS ORLANDO ROMERO VIDES** y la empresa **GLOBAL SERVICIOS TEMPORALES S.A.S.**, lo que a su juicio causó la vulneración de los derechos fundamentales deprecados, en la medida, que conforme a la narración fáctica de la acción, se le desvinculó sin que se tuviera en cuenta las recomendaciones laborales originadas por el accidente de trabajo padecido el 17 de septiembre de 2020.

Frente a las manifestaciones del accionante, la empresa **GLOBAL SERVICIOS TEMPORALES S.A.S.** señaló, que ante las recomendaciones médicas que ostenta el señor **ELVIS ORLANDO ROMERO VIDES**, se deja la sanción de 15 días y se dispone el reintegro a sus labores el 10 de diciembre de 2022.

Además, reseñó la compañía convocada que, “no se reportó novedad al sistema de seguridad al que se encuentra afiliado y que todas sus garantías legales y contractuales se mantienen incólumes.”

En este sentido, advierte el Despacho que a la fecha del presente pronunciamiento desaparecieron los fundamentos que llevaron al accionante a acudir a la acción constitucional que nos ocupa, pues si bien allega al expediente el *concepto médico de aptitud labora* con sus respectivas recomendaciones y el contrato de trabajo suscrito con la empresa accionada, ante el escenario planteado en el desarrollo de esta acción constitucional, la decisión adoptada por su empleador, fue retrotraer la terminación del contrato, manteniendo únicamente la sanción disciplinaria hasta el 9 de diciembre de 2022, decisión que en todo caso no fue controvertida por el señor **ELVIS ORLANDO ROMERO VIDES** y no es elemento de estudio de este recurso.

Así las cosas, no existen los fundamentos facticos necesarios para determinar que la empresa encartada hubiera vulnerado los derechos fundamentales alegados por el accionante, por cuanto desestimó la

TERMINACION CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA de 23 de noviembre de 2022 y en su lugar, en escrito de 30 de noviembre de la misma anualidad, informó al señor **ELVIS ORLANDO ROMERO VIDES**, que debía reintegrarse a sus labores el 10 de diciembre de 2022, una vez concluida la sanción impuesta, así:

*“Lo anterior por cuanto su omisión de reporte oportuno de información le está ocasionando un grave perjuicio a su empleador y a la empresa usuaria quienes tenían el derecho de adoptar la opción legal adecuada y de conformidad con su estado de salud; **recuerde que previo a que de manera recurrente desplegaran actos irrespetuosos en contra de sus empleadores usted se encontraba sancionado y es esta la condición a la que debe retornar una vez nos allegue la información solicitada y presentarse a laborar en la empresa usuaria el día 10 de diciembre de 2022.**”*

Por lo expuesto, no se observan vulneradas las garantías cuya protección se persigue a través de la presente acción, en la medida que, el ente accionado dio continuidad al contrato laboral materia de esta acción, lo que conduce a negar el amparo, por carencia actual del objeto, por hecho superado, toda vez que la entidad accionada retrocedió la decisión de cesar la vinculación laboral con el señor **ELVIS ORLANDO ROMERO VIDES**, no habiendo razón para emitir una orden al respecto.

En cuanto a la carencia actual del objeto por hecho superado, se pronunció la Corte Constitucional en sentencia T 11 – de 2016, manifestando:

*“Pues bien, a partir de allí, la Corte ha aclarado que el fenómeno de la carencia actual de objeto se produce cuando ocurren dos situaciones específicas: (i) el hecho superado y (ii) el daño consumado. Así las cosas, la primera hipótesis **“se presenta cuando, por la acción u omisión (según sea el requerimiento del actor en la tutela) del obligado, se supera la afectación de tal manera que “carece” de objeto el pronunciamiento del juez.** La jurisprudencia de la Corte ha comprendido la expresión hecho superado en el sentido obvio de las palabras que componen la expresión, es decir, dentro del contexto de la satisfacción de lo pedido en tutela”. Es decir, el hecho superado significa la observancia de las pretensiones del accionante a partir de una conducta desplegada por el agente transgresor. En otros términos, la omisión o acción reprochada por el tutelante, ya fue superada por parte del accionado. También se ha señalado que se configura la carencia actual de objeto por hecho superado, entre otras circunstancias, por ausencia de interés jurídico o sustracción de materia.*

No sobra advertir, que si bien el trámite del presente proceso arrojó como resultado la innecesaria utilización de la Jurisdicción Constitucional, en acatamiento al principio de la buena fe, los documentos aportados y las manifestaciones elevadas por la empresa **GLOBAL SERVICIOS TEMPORALES S.A.S.**, serán tomados como

ciertos, sin embargo, se exhortará al empleador, para que se abstenga de efectuar posteriores conductas que puedan afectar los derechos fundamentales del trabajador y acate las recomendaciones efectuadas por **AXA COLPATRIA SEGUROS DE VIDA S.A.**

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Civil Municipal de Mosquera – Cundinamarca, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

V. FALLA

PRIMERO: NEGAR la acción de tutela presentada por el señor **ELVIS ORLANDO ROMERO VIDES**, quien actúa en nombre propio, por las consideraciones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: Desvincular de la presente acción a **IMMAGEN S.A., ARL AXACOLPATRIA y SANITAS EPS.**

TERCERO: NOTIFÍQUESE esta providencia a las partes de conformidad con el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

CUARTO: REMÍTASE el expediente a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión, si no fuere impugnada.

Notifíquese y cúmplase

**ASTRID MILENA BAQUERO GUTIÉRREZ
JUEZA**

Firmado Por:

Astrid Milena Baquero Gutierrez

Juez

Juzgado Municipal

Civil 000

Mosquera - Cundinamarca

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: **6107a8d2be61867d338a9413fadd7110e9b10a640d9d7b864845a232e6214894**

Documento generado en 13/12/2022 12:21:48 PM

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