

REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL
JUZGADO SEGUNDO CIVIL DE EJECUCION DE SENTENCIAS
SANTIAGO DE CALI

Acción de Tutela

Radicación: 76001-4303-002-2023-00220-00

Accionante: DANIELA LENIS RAMÍREZ.

Accionado: MISION TEMPORAL LTDA Y PRIMAX COMBUSCOL.

Sentencia de primera instancia #222.

Santiago de Cali, once (11) de septiembre de dos mil veintitrés (2.023).

Procede el Despacho a dictar Sentencia de primera instancia dentro de la acción de tutela instaurada por la señora **DANIELA LENIS RAMÍREZ**, a través de su Apoderada Judicial, la señora **MIRIAM CONSTANZA URUEÑA MERA**, contra la **MISION TEMPORAL LTDA Y PRIMAX COMBUSCOL.**, mediante la cual solicita la protección de los derechos fundamentales al **TRABAJO POR ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, SEGURIDAD JURÍDICA, SALUD, SEGURIDAD SOCIAL, VIDA DIGNA y MÍNIMO VITAL.**

ANTECEDENTES Y PRETENSIONES

Inicialmente se Indica que mediante contrato laboral obra o labor, ingresó a laborar el 07 de febrero de 2022, con la empresa MISION TEMPORAL LTDA, y prestaba los servicios a la estación de servicio PRIMAX COMBUSCOL DE CALI.

Expresa que el diecinueve de septiembre de 2022, de camino a la realización de las practicas (Técnico laboral en auxiliar administrativo en salud) tuvo un accidente de tránsito, motivo por el cual estuvo incapacitada por un tiempo aproximado de 7 meses, hasta que se le dio el ingreso nuevamente a labores con ciertas restricciones.

Que al ingresar a la empresa MISION TEMPORAL LTDA, la reubican en la parte administrativa, en el cual desempeñaba sus funciones de manera eficiente, responsable y cumplidora de las funciones.

Posteriormente señala que a través de comunicación de fecha 18 de julio de 2023, la empresa MISION TEMPORAL LTDA, le notifica sobre la terminación del contrato laboral, aduciendo que la labor para lo cual había sido contratada ya habría sido finalizada.

Que a pesar de que desde un principio de la situación, la empresa siempre tuvo conocimiento de su condición de salud, pues todas las incapacidades, las citas con los diferentes especialistas que requiere para mejorar su condición de salud, fueron informadas de manera oportuna, tanto a la empresa PRIMAX COMBUSCOL DE CALI y MISION TEMPORAL LTDA.

Que el actuar de las empresas PRIMAX COMBUSCOL DE CALI y MISION TEMPORAL LTDA., pone en riesgo no solo su salud sino el bienestar de sus 3 hijos de 12, 6 y 2 años, estudiantes de sexto grado, primero de primaria y jardín, ya que la dejan sin ingresos

económico a un núcleo familiar, y es madre cabeza de familia, que pago arriendo con la sra Angie Iizeth Mosquera, servicios públicos, sumado a que debido a los controles que se deben realizar con el propósito de obtener un diagnóstico (maligno o benigno) quizás se encuentre sin afiliación a salud vigente, debido al quebrantamiento del vínculo contractual ya no tendría vinculación con el sistema de salud, lo que imposibilita que pueda seguir asistiendo a los controles que haya programado el especialista.

Como pretensiones, solicita se TUTELEN los derechos fundamentales al **TRABAJO POR ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, SEGURIDAD JURÍDICA, SALUD, SEGURIDAD SOCIAL, VIDA DIGNA y MÍNIMO VITAL**, derivado de la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta, por la situación de salud que padece:

“Diagnóstico: Amputación del tercer dedo, mano izquierda

Mononeuropatía mano izquierda

Fractura de la diáfisis del cubito y radio mano izquierda”.

Igualmente, que la empresa PRJMAX COMBUSCOL DE CALI y MISION TEMPORAL LTDA., proteja sus derechos y realice las acciones positivas tendientes para la protección efectiva de los mismos y continuar laborando.

ACTUACIÓN PROCESAL:

La presente acción de tutela es admitida, mediante auto No. T 412 de fecha 29 de agosto de 2023 contra MISION TEMPORAL LTDA Y PRIMAX COMBUSCOL, se ordenó notificar y oficiar a la parte accionante, accionada y al vinculados COOSALUD EPS S.A., SEGUROS DE VIDA COLPATRIA S.A., ESTETICA Y TERAPIAS TEQUENDAMA, ATENCIÓN FIDEM S.A.S., SALUD OCUPACIONAL DE LOS ANDES LIMITADA y URGETRAUMA SAN FERNANDO S.A.S, para que en el término perentorio de un dos (2) se sirvieran dar las explicaciones que consideraran necesarias respecto a los hechos y pretensiones de la presente acción de tutela. Posteriormente y con auto T- 442 de la fecha se VINCULA al presente trámite tutelar al MINISTERIO DEL TRABAJO.

RESPUESTA ENTIDAD ACCIONADA MISION TEMPORAL LTDA

La entidad accionada ejerció oportunamente su derecho de defensa y contradicción, anexando 63 archivos digitales en PDF, ubicados en los consecutivos 09 y 10 de la presente tutela.

RESPUESTA DEL ACCIONADO PRIMAX COMBUSCOL

La entidad accionada no ejerció oportunamente su derecho de defensa y contradicción, guardó silencio frente al requerimiento que le hizo el juzgado.

RESPUESTA DEL VINCULADO URGETRAUMA SANFERNANDO S.A.S.

La entidad accionada ejerció oportunamente su derecho de defensa y contradicción, anexando 10 archivos digitales en PDF, ubicados en el consecutivo 06 de la presente tutela.

RESPUESTA DEL VINCULADO COOSALUD

La entidad accionada ejerció oportunamente su derecho de defensa y contradicción, anexando 31 archivos digitales en PDF, ubicados en el consecutivo 07 de la presente tutela.

RESPUESTA DEL VINCULADO SALUD OCUPACIONAL LOS ANDES.

La entidad accionada ejerció oportunamente su derecho de defensa y contradicción, anexando 16 archivos digitales en PDF, ubicados en el consecutivo 08 de la presente tutela.

RESPUESTA DEL VINCULADO AXA COLPATRIA

La entidad accionada ejerció oportunamente su derecho de defensa y contradicción, anexando 21 archivos digitales en PDF, ubicados en el consecutivo 11 – 12 de la presente tutela.

RESPUESTA DEL VINCULADO MINISTERIO DE TRABAJO

Guardó silencio frente al requerimiento que le hizo el juzgado.

PROBLEMA JURÍDICO

En atención a lo expuesto corresponde a éste Juez Constitucional determinar en primer lugar, si la acción de tutela sobre este asunto cumple con los requisitos de procedibilidad, de ser así, establecer si en efecto a la señora **DANIELA LENIS RAMÍREZ**, MISION TEMPORAL LTDA Y PRIMAX COMBUSCOL, o alguna de las entidades vinculadas a la presente acción de amparo, le vulnera el derecho fundamental al **TRABAJO**, al **MINIMO VITAL**, a la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA** y a la **SALUD**, al dar por terminado el contrato laboral, aduciendo que la labor para lo cual había sido contratada ya habría sido finalizada, omitiendo que se encontraba bajo estabilidad laboral reforzada.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

De conformidad con lo establecido en el artículo 86 de la Constitución Nacional, el artículo 37 del Decreto 2591, modificado por el artículo 1º del Decreto 1382 de 2000, y el Decreto 1983 de 2017, es competente este Estrado Judicial para conocer, tramitar y decidir la presente petición de amparo constitucional.

La Carta Política de 1991 albergó en su articulado entre otros mecanismos que desarrollan el estado social de derecho, la acción de tutela, como la herramienta adecuada para la defensa de los derechos constitucionales fundamentales “(...) *cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública* (...)”¹, haciendo de ésta un procedimiento preferente, sumario y subsidiario.

Acorde con lo anterior, ha de advertirse que la Jurisprudencia Constitucional ha señalado que en principio la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar de una autoridad judicial el reintegro laboral, pues, el ordenamiento jurídico ha establecido que por regla general dicho

¹ Artículo 86 Constitución Nacional

debate se debe adelantar ante la jurisdicción ordinaria laboral, o según corresponda, ante la jurisdicción contenciosa administrativa.²

A pesar de lo anterior, la acción de tutela se caracteriza por ser un mecanismo de defensa subsidiario, puesto que sólo procede cuando el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo para evitar un perjuicio irremediable o cuando a pesar de existir otros medios, éstos no resultan idóneos ni eficaces para evitar la consumación de un perjuicio.³

No obstante, dada la imperiosa necesidad de materializar la especial protección constitucional de personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta como enfermos, discapacitados, mujeres en estado de embarazo, etc.; se ha precisado que en dichos eventos la acción de tutela es el mecanismo idóneo y procedente para alegar la protección de derechos fundamentales tales como el **trabajo, la estabilidad laboral reforzada o la protección del mínimo vital**, entre otros.

Igualmente, respecto a la protección reforzada del trabajador con discapacidad, el alto Tribunal Constitucional, ha sostenido que:

*“La estabilidad laboral se refuerza cuando el trabajador es una persona que por sus condiciones particulares puede llegar a sufrir un grave detrimento a raíz de una desvinculación abusiva. Es por tal razón que el legislador estableció la prohibición de despedir trabajadores con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta cuando dicho despido se dé en razón de su condición, sobre la base de que se trata de medidas discriminatorias que atentan contra la igualdad y el deber de solidaridad.”*⁴ (Subraya y negrita del Juzgado).

Así mismo, con relación a la procedencia de la acción de tutela frente al despido de personas con especial protección, la Corte Constitucional ha sostenido que:

*“(…) En ese orden de ideas, la tutela es procedente si se prueba la conexidad entre la discapacidad y el despido para la procedencia de la acción de tutela, como se indicó en la sentencia T-519 de 2003. Sin embargo, acreditada la condición de debilidad manifiesta del afectado, y su desvinculación sin autorización previa de autoridad competente, surge la presunción de despido injustificado y la carga de la prueba se traslada al empleador, como se estableció en la sentencia T-1083 de 2007, ampliamente acogida y reiterada por otras salas de la Corporación[15]. (…)”*⁵ (Negrita y subraya del Juzgado).

En la misma providencia la Corte estableció a qué tipo de relaciones laborales se amplía la garantía de la estabilidad laboral reforzada, concluyendo que:

“(…) Al respecto, explicó la Corporación que esta no se limita a los contratos a término indefinido sino que se extiende a otras formas de contratación y precisó que, en los contratos laborales celebrados a término fijo, al igual que en los contratos “de obra”, el cumplimiento del término pactado o la culminación de la obra contratada no constituyen razón suficiente para disolver el vínculo laboral, sino que debe demostrarse la extinción definitiva del objeto y/o la causa

² Ver entre otras las sentencias T-198/06, T-1038/07, T-992/08, T-866/09, entre otras.

³ Ver entre otras, las Sentencias, T-03/92, T-057/99, T-815/00, T-021/05, T-769/08, entre otras.

⁴ T-098/15.

⁵ T-025/11.

que del contrato, así como el incumplimiento de las obligaciones laborales, por parte del empleado. (...)”.

Finalmente estableció la Corte, que la acción de tutela procede como mecanismo excepcional para obtener el reintegro laboral del trabajador discapacitado que goce de estabilidad laboral reforzada cuando dijo:

*“Esta Corporación ha indicado que excepcionalmente es posible solicitar el reintegro laboral de personas en situación de debilidad manifiesta y acreedoras de estabilidad laboral reforzada. Lo anterior, pues se tiene que las normas que regulan el procedimiento ordinario (bien sea ante la jurisdicción contenciosa administrativa o ante la jurisdicción laboral) no proveen un trámite especial acorde con la urgencia que requieran las personas en las condiciones anteriormente mencionadas. Es decir que esas acciones judiciales no son idóneas para ofrecer la protección urgente de los derechos laborales y fundamentales de los sujetos de especial protección constitucional.”*⁶ (Subraya y negrita del Juzgado).

De igual forma, en sentencia T-317/17, la Corte Constitucional respecto al principio de estabilidad laboral reforzada del contrato a término fijo o por obra y labor, indicó:

“PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO O POR OBRA LABOR-*Vencimiento del término no significa necesariamente una justa causa para su terminación sin que medie autorización del inspector de trabajo.*” (Subraya y cursiva del Juzgado).

“ESTABILIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD-*Subreglas jurisprudenciales relacionadas con el alcance de la protección constitucional.*

*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.**” (Subraya y negrita del Despacho).*

IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA OBTENER EL REINTEGRO LABORAL, SALVO QUE SE TRATE DE RESGUARDAR EL DERECHO A LA PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA, CUYOS SUPUESTOS DEBEN ESTAR DEMOSTRADOS. REITERACIÓN DE JURISPRUDENCIA.

En virtud del principio de subsidiariedad antes descrito, esta Corporación ha reiterado en su jurisprudencia que, en principio, la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar de una autoridad judicial la orden de reintegro a determinado empleo o el reconocimiento de prestaciones laborales o sociales, pues el ordenamiento jurídico ofrece a los trabajadores

⁶ T-106/15.

mecanismos de defensa establecidos por la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la forma de vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una *estabilidad laboral reforzada*, como por ejemplo las *mujeres en estado de embarazo*, los *trabajadores discapacitados* y los *trabajadores que por alguna limitación en su estado de salud deben ser considerados como personas puestas en estado de debilidad manifiesta*.

Ante lo imperioso de un mecanismo dinámico para defender los derechos de aquellas personas protegidas constitucionalmente, esta corporación ha puntualizado frente al caso específico de trabajadores discapacitados despedidos sin la autorización previa del Ministerio de la Protección Social, cuando demandan reintegro para restablecer su derecho a la estabilidad laboral reforzada:

Otro tanto sucede en materia de la regulación de un trámite expedito que permita a los trabajadores discapacitados, despedidos sin la autorización del Ministerio de la Protección Social, ejercer el derecho a la estabilidad reforzada y obtener de manera inmediata el restablecimiento de sus condiciones laborales, en cuanto tampoco las normas procesales prevén un procedimiento acorde con la premura que el asunto comporta, conminando al trabajador a adelantar procesos engorrosos que no restablecen su dignidad y nada hacen por “romper esquemas injustamente arraigados en nuestro medio, como aquel de que un limitado físico, sensorial o psíquico es ‘una carga’ para la sociedad”.

(...) En armonía con lo expuesto, la jurisprudencia constitucional considera la acción de tutela procedente para ordenar el reintegro al trabajo de la mujer que va a ser madre o acaba de serlo, sin la necesaria confrontación de las razones esgrimidas por el empleador ante el Inspector del Trabajo y en la misma línea se estima que al juez de amparo compete disponer el reintegro de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo, así mediar una indemnización.

Ante tales eventos, se ha consolidado la posición jurisprudencial en cuanto a que la acción constitucional aventaja al mecanismo ordinario de defensa judicial, por resultar eficaz en medida y oportunidad, frente a las circunstancias particulares del actor para cada caso concreto y partiendo de que en realidad se esté en presencia de una minusvalía demostrada y merecedora de la estabilidad laboral reforzada.

En efecto, esta Corporación ha señalado, en reiteradas oportunidades, que las personas discapacitadas o que sufren limitaciones en su estado de salud, respecto de las cuales la Constitución ha obligado a mantener una especial protección, así como adelantar acciones afirmativas en virtud de su condición de debilidad manifiesta, ostentan un *derecho a la estabilidad laboral reforzada*, que se materializa en el deber para los empleadores de ubicarlos en cargos en los que puedan desarrollar labores que no atenten contra su integridad y en la prohibición de desvincularlos de sus puestos de trabajo, salvo que medien causas justas y objetivas, previamente evaluadas por el Ministerio de la Protección Social. Derecho que puede ser amparado a través de la acción de tutela, en aquellos casos en los que se ve afectado por decisiones del empleador que tienen como causa el estado de salud del trabajador (lo cual se pueda asumir razonablemente) y, en dicho orden, configuran un trato discriminatorio.

Ahora bien, no obstante, lo anterior, ha sostenido la Corte que para que este derecho pueda ser amparado a través de la acción de tutela es necesario comprobar la existencia de una relación de causalidad entre el estado de salud del trabajador y la decisión del empleador de dar por

terminada la vinculación o no permitir su prórroga, de manera tal que pueda predicarse la discriminación o trato desigual. En consecuencia, el juez constitucional debe realizar un estudio que le permita establecer cuáles fueron las causas que dieron lugar al despido y si las mismas pueden considerarse como una actuación discriminatoria por parte del empleador.

Es por esto que el criterio determinante para establecer si efectivamente existió una vulneración del derecho fundamental es el motivo por el cual el trabajador fue despedido, y si el mismo corresponde o se encuentra ligado con su estado de salud; es decir, la *relación de causalidad o el nexo entre ambos eventos*.

La Corte ha realizado este tipo de análisis en repetidas oportunidades, de las cuales es posible establecer que el *nexo causal* a que se ha hecho referencia es el elemento decisivo para acceder o no a la protección del derecho a la estabilidad en el empleo. Sobre este aspecto ha explicado esta Corporación lo siguiente:

“No es suficiente el mero hecho de la presencia de una enfermedad o una discapacidad en la persona para que el empleador decida desvincularla de manera unilateral sin justa causa. Para que la protección vía tutela prospere debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa particular condición. Es decir, debe haber nexo de causalidad probado entre la condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral.

(...) Esta protección especial tiene fundamento, además, en el cumplimiento del deber de solidaridad, pues en tales circunstancias, el empleador asume una posición de sujeto obligado a brindar especial protección a su empleado en virtud de la condición que presenta”.

En síntesis, el Juez Constitucional debe analizar los sucesos propios de cada caso concreto (circunstancias propias del despido, del estado de salud de quien alega la vulneración y el nexo causal entre ambos aspectos), así como el material probatorio que obre en el expediente, de manera tal que le permita concluir si existe una amenaza de las garantías constitucionales.

De otra parte, este Alto Tribunal ha establecido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada, no solo se predica de las personas discapacitadas que han sido calificadas, sino también de aquellas que presentan una disminución en su salud. Por consiguiente, los titulares de la protección constitucional a la estabilidad laboral reforzada son todas aquellas personas calificadas o no, que presenten una disminución en su salud física, síquica o sensorial que requieren de una especial consideración, pues la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran hace que el Estado tenga la obligación de garantizar la eficacia real de sus derechos.

Tal como se mencionó previamente, la jurisprudencia ha señalado que se debe probar la relación de causalidad entre la discapacidad padecida por el trabajador y la terminación del contrato en la que se evidencie que dicha circunstancia es un acto discriminatorio del empleador. Sin embargo, también se ha establecido, que en tratándose de la terminación del contrato de trabajadores discapacitados sin que medie permiso de la Oficina del Trabajo, se aplica la presunción de que tal acto es consecuencia de su discapacidad.

Por tanto, si en sede de tutela se logra establecer que la terminación del contrato de un trabajador discapacitado se dio con la ausencia del respectivo permiso de la autoridad competente, se deberá presumir que la causa de este es la limitación física, psicológica o sensorial que lo aqueja y que se hubiere podido causar dentro del desempeño de la labor para la cual fue contratado o la padecía desde antes de iniciar la relación laboral.

CASO CONCRETO

Atendiendo lo señalado en la referida Jurisprudencia y normatividad, descendiendo al caso en concreto, se tiene que la inconformidad de la accionante radica en que la MISION TEMPORAL LTDA y PRIMAX COMBUSCOL., procedió a despedirla injustificadamente el 18 de julio de 2023, omitiendo que aquella presentaba deficiencias en su salud, por esta razón, su queja se encamina a solicitar el reintegro, pues considera que gozaba de una estabilidad laboral reforzada como consecuencia del accidente que sufriera el 19 de septiembre de 2022.

Conforme a la jurisprudencia transcrita, la acción de tutela procede para casos de reintegro laboral de manera excepcional, cuando se acredite la existencia de un perjuicio irremediable que haga procedente la intervención del Juez Constitucional, porque por regla general, existe otro mecanismo judicial que es la vía ordinaria laboral.

De otro lado, se ha determinado que no es una elección del accionante acudir al mecanismo previsto por el ordenamiento jurídico o interponer la acción de tutela, si así lo prefiere, pues, de ser así, la acción de tutela respondería a un carácter opcional y no subsidiario como el que le es propio.

Conforme se ha expuesto, debe este Juez Constitucional resolver, en primer lugar, si en el caso en concreto se cumple o no con los requisitos generales que hacen procedente las acciones de tutela.

Supuesto (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.

En tal sentido, la señora DANIELA LENIS RAMÍREZ, no podía prescindir del mecanismo ordinario para la resolución de su conflicto laboral, pues ello comportaría la desnaturalización de la acción de tutela como un mecanismo subsidiario y lo convertiría en principal.

Así las cosas, y en virtud a la naturaleza de las pretensiones del promotor de amparo (controversias laborales originadas de una relación contractual), esta puede acudir a la jurisdicción ordinaria a través de una demanda ordinaria laboral, la cual resulta una vía idónea, eficaz y adecuada para el debate litigioso y para el reconocimiento y protección de sus derechos.

Supuesto (ii). Se requiere el amparo constitucional como mecanismo transitorio, pues, de lo contrario, el accionante se vería frente a la ocurrencia inminente de un perjuicio irremediable frente a sus derechos fundamentales, por tratarse de sujetos de especial protección constitucional.

En el caso en estudio, de acuerdo a una pormenorizada revisión del recuento factico y del acervo probatorio, considera el Despacho, que no obstante al contar la tutelante con un mecanismo ordinario idóneo y eficaz para resolver este conflicto en materia laboral, la protección de los derechos invocados por aquella está llamada a prosperar, teniendo en cuenta que:

- (i) La señora DANIELA LENIS RAMÍREZ, ingresó a laborar el 07 de febrero de 2022, con la empresa MISION TEMPORAL LTDA, y prestaba los servicios a la estación de servicio PRIMAX COMBUSCOL DE CALI.

- (ii) Se aportan las respectivas historias clínicas⁷ de la accionante, que deja ver las lesiones sufridas por el accidente de tránsito sufrido el 19 de septiembre de 2022 Caso: 32421 - NO. ADMISION: 40837- (URGETRAUMA SAN FERNANDO S.A.S):

“PACIENTE QUEIN EN SEPT 2022 PRESENTA ACCIDENTE DE TRANSITO MOTO-MOTO, CON FRACTURA RADIO Y CUBITO IZQ, REALIZAN POSTERIORMENTE REDUCCION ABIERTA Y AMPUTACION DE 3ER DEDO DE MANO IZQ, MANIFESTANDO DOLOR CONSTANTE, NO IRRADIADO, EVA 8/10. NO HA RECIBIDO MANEJO FARMACOLGOICO, EN EL MOEMNTO REALIZANDO TERAPIA FISICO, FISIATRIA ENVIA NEUROLISIS DE PUNTO MOTOR MANO IZQ, NO SE ALCANZA A REALZIAR POR PROBLEMAS ADMINISTRATIVOS. EN EL MOMENTO REFIERE DODLRO PERISTENTES, AHOIRA CON DODLRO DE CARACTERISTIACS NEUROPATICAS EN REGION PALMAR DE LA MANO A NIVEL DEL TTERRITRIO DEL NERVIO MEDIANO, TIEEN PENDIENTE VALROAICON PARA CONSIDERACIOND EMANEJO INTERVENIDO A ESE NIVEL, EN EL MOETO HA RELAZIADO TEROPIAA FISCI ESIOENS, EN EL MOMENTO REFIERE USO DE PREGABALINA SIN MEJORIA, REFIERE USOD E TRAMADO OCASIONAL...” [...]

DIAGNOSTICOS PRESUNTIVO S607 - TRAUMATISMOS SUPERFICIALES MULTIPLES DE LA MUÑECA Y DE LA MANO S807 - TRAUMATISMOS SUPERFICIALES MULTIPLES DE LA PIERNA TRAUMA ANTEBRAZO IZQUIERDO

TRAUMA MUÑECA IZQUIERDA TRAUMA MANO IZQUIERDA+AMPUTACION PARCIAL DEL 3CER DEDO + HERIDA MAGNA TRAUMA PIERNA IZQUIERDA.

- (iii) Se aporta la respectiva historia clínica⁸ de la accionante, de SALUD OCUPACIONAL DE LOS ANDES LIMITADA, con el siguiente diagnóstico:

DIAGNOSTICOS
- AMPUTACION TRAUMATICA DE OTRO DEDO UNICO (COMPLETA) (PARCIAL)(S681) - Impresión Diagnostica. LATERALIDAD: Izquierdo - Principal
Observaciones: 3 DEDO DE LA MANO IZQUIERDA
- FRACTURA DE LA DIAFISIS DEL CUBITO Y DEL RADIO(S524) - Impresión Diagnostica. LATERALIDAD: Izquierdo
- OBESIDAD, NO ESPECIFICADA(E669) - Impresión Diagnostica. LATERALIDAD: No Aplica
- EXAMEN DE SALUD OCUPACIONAL(Z100) - Impresión Diagnostica. LATERALIDAD: No Aplica

CONCEPTOS Y RECOMENDACIONES

CONCEPTO DE EVALUACIÓN
Concepto de Evaluación Reintegro Laboral con Modificaciones
Observaciones

ÉNFASIS
Osteomuscular: Realizado

SALUD OCUPACIONAL DE LOS ANDES LIMITADA - Cód. Habilitación: 760011273501
Dirección: CALLE 26 N - # 5 AN 37/39 PISO 1, CALI - Teléfono: 4320260

- (iv) Se aporta certificación expedida por la parte accionada -Misión Temporal- de fecha 24 de julio de 2023: *“El(la) Señor(a) DANIELA LENIS RAMIREZ, Identificado(a) con Cédula de Ciudadanía 1.143.979.777, labora en nuestra organización desde el 2022-02-07, desempeñando el cargo de ISLERO con un contrato laboral a término LABOR CONTRATADA y devenga un ingreso mensual promedio de \$1.217.743.”*

En este orden de ideas, se tiene demostrado que la gestora de amparo se encontraba en un *estado de debilidad manifiesta* al momento de notificarle la terminación de su contrato de trabajo, pues con ocasión del accidente que sufrió el 19 de septiembre de 2022, a la señora DANIELA

⁷ Ubicado en el consecutivo 2 del expediente -Anexos-.

⁸ Ubicado en el consecutivo 2 del expediente -Anexos-..

LENIS RAMÍREZ, se le habían prescrito una serie de “restricciones”, para llevar a cabo sus labores dentro de la empresa, lo que lleva a este Despacho a considerar que era una persona que gozaba de protección especial de *estabilidad laboral reforzada* al presentarse una disminución en su salud e integridad física.

La Corte Constitucional ha insistido en la especial protección de las personas con algún tipo de discapacidad, reiterando que la omisión de proporcionar el debido amparo a quienes se encuentran en situación de indefensión, bien sea por razones económicas, **físicas** o mentales, puede constituir una medida discriminatoria⁹, por cuanto las condiciones que enfrentan les impiden integrarse de manera espontánea a la sociedad, para ejercer sus derechos y responder por sus obligaciones, así que el Estado no puede negarse a adoptar las medidas de orden positivo orientadas a superar, en lo factible, esa situación de desigualdad y de desprotección.

Siendo así, y respecto del interrogante planteado por el Despacho, al encontrarse prueba en el expediente de que la accionante antes de su despido, venía presentando afectaciones en su salud producto del accidente de tránsito sufrido en el mes de septiembre de 2022, no existe duda para este Estrado Judicial que procede la acción de tutela en este caso en favor del accionante, concluyéndose que efectivamente se trata de una persona con especial protección constitucional, toda vez que se tiene conocimiento del estado de la accionante y que viene presentando problemas de salud.

Supuesto (iii). Es procedente el amparo constitucional ante la existencia de nexo causal entre la condición de debilidad manifiesta (estado de salud) del trabajador y la desvinculación laboral, ante la presunción de posición discriminatoria del empleador.

Si bien, la accionada en su contestación aduce que el día 06 de febrero de 2023 se le notificó a la **accionante** la finalización de la obra labor para la cual había sido contratado en la empresa usuaria -Combuscol-, sin embargo y puesto a la finalización de la obra labor la señora Lenis se encontraba incapacitada “la compañía decidió realizar una prórroga especial”; y una vez regreso de la incapacidad, esto es, el día 13 de abril de 2023, fue enviada al médico ocupacional para valorar su estado de salud “*el cual le otorgó unas recomendaciones médicas por 2 meses las cuales vencieron el día 13 de junio de 2023, por lo tanto MISION TEMPORAL LTDA, le reasigno funciones laborales que diera estricto cumplimiento a las recomendaciones médicas durante los dos meses de vigencia*”.

De ahí que el día 13 de junio de 2023, es enviada nuevamente la accionante al medio ocupacional el cual le genera nuevas recomendaciones médicas con temporalidad de 1 mes, las cuales vencieron el 13 de julio de 2023, por lo cual en la misma fecha es enviada a realizar el examen de seguimiento:

“y el medio ocupacional no expide ningún tipo de recomendaciones médicas ocupacionales, por lo cual a la fecha de la terminación del contrato laboral, esto es el 18 de julio de 2023, por una causal legal y objetiva como lo es la terminación de la obra labor para la cual estaba contratada de conformidad al numeral d del artículo 61 del CST, la accionante no gozaba de ningún tipo de estabilidad laboral dado que no tenía incapacidades, recomendaciones y/o restricciones médicas y no tenía algún tipo de desmejoría sustancial en su salud...”. Así mismo, con relación a la procedencia de la acción de tutela frente al despido de personas con especial protección, la Corte Constitucional ha sostenido que:

⁹ Cfr. T- 440 A de julio 7 de 2009 y T-683 de septiembre de 2010, M. P. Nilson Pinilla Pinilla, y T-839 de octubre 27 de 2010, M. P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, entre otras.

“(…) En ese orden de ideas, la tutela es procedente si se prueba la conexidad entre la discapacidad y el despido para la procedencia de la acción de tutela, como se indicó en la sentencia T-519 de 2003. Sin embargo, acreditada la condición de debilidad manifiesta del afectado, y su desvinculación sin autorización previa de autoridad competente, surge la presunción de despido injustificado y la carga de la prueba se traslada al empleador, como se estableció en la sentencia T-1083 de 2007, ampliamente acogida y reiterada por otras salas de la Corporación[15]. (…)”¹⁰ (Negrita y subraya del Juzgado).

En sentencia T-317/17, la Corte Constitucional respecto al principio de estabilidad laboral reforzada del contrato a término fijo o por obra y labor determinó:

*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.” (Subraya y negrita del Despacho).*

En el caso en estudio, de las pruebas arrojadas a la tutela por ambas partes, se tiene que el despido se torna ineficaz por cuanto entidad empleadora MISION TEMPORAL LTDA., contrarió lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y lo dispuesto en la citada Jurisprudencia, puesto que no obtuvo la autorización del Ministerio de Trabajo para ese efecto, dadas las condiciones de salud que presentaba la tutelante, y las pruebas adosadas al legajo expedimental, que dejan entrever que no se solicitó el permiso respectivo ante el Ministerio del trabajo, quien pese a haber sido notificado, guardó silencio respecto al requerimiento que le hizo el juzgado en el presente asunto.

Por lo anterior, el Juzgado **CONCEDERÁ TRANSITORIAMENTE** la protección de amparo constitucional a los intereses de la accionante por considerar que se le conculcan los derechos al trabajo, estabilidad laboral reforzada, mínimo vital y salud.

En consecuencia, se ordenará a la MISION TEMPORAL LTDA y PRIMAX COMBUSCOL., a través de su Representante Legal o quien haga sus veces, que en el término de (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia, proceda, si aún no lo ha hecho, a **REINTEGRAR** a la señora **DANIELA LENIS RAMÍREZ**, al mismo cargo que desempeñaba en la empresa, o a uno similar que se ajuste a sus condiciones de salud y capacidad laboral, teniendo en cuenta las recomendaciones y restricciones de los médicos tratante (ocupacional, laboral, general, especialista, fisiatra, fisioterapeuta y demás adscritos a su EPS), para el desempeño de sus funciones, advirtiéndose que el reintegro laboral **no podrá superar los (4) meses**¹¹, término en

¹⁰ T-025/11.

¹¹ El Decreto 2591 de 1991, establece que: “Artículo 8o. La Tutela Como Mecanismo Transitorio. Aun cuando el afectado disponga de otro medio de defensa judicial, la acción de tutela procederá cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

En el caso del inciso anterior, el juez señalará expresamente en la sentencia que su orden permanecerá vigente sólo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado. En todo caso el afectado deberá ejercer dicha acción en un término máximo de cuatro (4) meses a partir del fallo de tutela. Si no la instaura, cesarán los efectos de éste”.

que la accionante deberá adelantar las acciones judiciales pertinentes ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral.

Es del caso aclarar que, si la accionada pretende despedir a la accionante, deberá solicitar el permiso al MINISTERIO DEL TRABAJO y, aún más, si para cuando se termine el periodo de los (4) meses ella continúe en tratamiento médico.

Al momento de notificar este fallo, se le hará saber a los interesados, el derecho que les asiste a impugnarlo dentro de los tres días siguientes a su notificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

En caso de que este fallo no fuere impugnado, se remitirán las presentes diligencias, al día siguiente del vencimiento de la ejecutoria formal, a la Corte Constitucional, para su eventual revisión.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Segundo Civil Municipal de Ejecución de Sentencias de Santiago de Cali - Valle del Cauca, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley;

RESUELVE:

1.- TUTELAR TRANSITORIAMENTE los derechos fundamentales al **TRABAJO, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, MÍNIMO VITAL Y SALUD** invocados por la señora **DANIELA LENIS RAMÍREZ**, por las principales razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

2.- ORDENAR a la MISION TEMPORAL LTDA y PRIMAX COMBUSCOL., a través de su Representante Legal o quien haga sus veces, que en el término de (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia, proceda, si aún no lo ha hecho, a **REINTEGRAR** a la señora **DANIELA LENIS RAMÍREZ**, al mismo cargo que desempeñaba en la empresa, o a uno similar que se ajuste a sus condiciones de salud y capacidad laboral, teniendo en cuenta las recomendaciones y restricciones de los médicos tratantes (ocupacional, laboral, general, especialista, fisiatra, fisioterapeuta y demás adscritos a su EPS), para el desempeño de sus funciones, advirtiéndose que el reintegro laboral **no podrá superar los (4) meses**, término en que la accionante deberá adelantar las acciones judiciales pertinentes ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral. No obstante lo señalado, una vez materializado el cumplimiento de esta orden judicial, deberá informarlo y probarlo ante este estrado judicial.

3.- ENTREGAR a la entidad accionada copia del presente fallo, a su cargo, para los fines pertinentes.

4.- NOTIFICAR esta decisión a las partes, en los términos que consagra el artículo 30 del Decreto 2591/91.

5.- REMITIR el expediente, en caso de no ser impugnado este fallo, a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión (Art. 32 Decreto 2591/91).

6.- Si este fallo no fuere revisado por la H. Corte Constitucional, una vez excluido **ARCHIVASE**.

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE

LUIS CARLOS QUINTERO BELTRAN
JUEZ