



JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE ORALIDAD

Medellín, diecinueve de mayo de dos mil veintidós.

Proceso	Acción de Tutela Segunda instancia
Accionante	ÁLVARO LEÓN VILLADA PÉREZ tutelas3304@hotmail.com
Apoderado	Dr. Juan Felipe Molina Álvarez tutelas3304@hotmail.com
Accionada	MECO INFRAESTRUCTURAS S.A.S. judiciales@constructorameco.com
1ª Instancia	Juzgado Catorce Civil Municipal de Ejecución de Medellín cmpl14med@cendoj.ramajudicial.gov.co
2ª Instancia	Juzgado Primero Civil del Circuito de Oralidad de Medellín ccto01me@cendoj.ramajudicial.gov.co
Radicado	05001-40-03-014-2022-00318-00 (01 para 2ª instancia)
Providencia	Sentencia No. 65 Segunda instancia.
Tema	Estabilidad laboral reforzada.
Decisión	Confirma fallo de primera instancia que negó pretensiones
	Expediente digital.

Corresponde a este despacho pronunciarse respecto a la impugnación que dedujo la parte demandante frente al fallo del 5 de abril de 2022 dictado por el Juzgado Catorce Civil de Medellín que declaró improcedente las pretensiones de tutela promovida por el señor ÁLVARO LEÓN VILLADA PÉREZ contra MECO INFRAESTRUCTURAS S.A.S.

ANTECEDENTES

Hechos, pretensiones, admisión, respuesta y anexos:

Narra el accionante señor ÁLVARO LEÓN VILLADA PÉREZ que tiene 61 años de edad y con MECO INFRAESTRUCTURAS S.A.S. el 26 de abril de 2021 celebró contrato de trabajo a término fijo como ayudante de obra, y el 28 de julio de ese mismo año sufrió accidente laboral doblándose hacia atrás la falange distal del dedo pulgar izquierdo, para lo cual se le brindaron atenciones médicas e incapacidad por 10 días y luego en otra valoración fue incapacitado por otros 10 días. y ha estado en tratamiento médico, asistiendo a múltiples controles de ortopedia y fisioterapia para los dolores intensos en su dedo y para tratar de recuperar su movimiento, tal como consta en la historia clínica, por lo que ha continuado con medicamento, fisioterapias e incluso se le han prescrito varias incapacidades posteriores, y recomendado evitar manipulación de pesos de 3 a 5 kilos, pero no evidencia mejoría y en su historia clínica se lee mala evolución.

Que el 10 de diciembre de 2021 fue valorado por ortopedia y le recomendaron reubicación de su lugar de trabajo hasta ser valorado por cirugía de mano, le ordenaron sesiones de terapia física y siguió tomando Meloxicam.

Afirma que a pesar de que fue reubicado de su puesto de trabajo la empresa desconocía las recomendaciones médicas y restricciones laborales y lo ponía a cargar herramienta pesada y objetos de más de 50 kilos. Relata otra cita médica del 19 de enero de 2022 donde le recomendaron evitar manipular pesos mayores de 3 a 5 kilos y donde la agendaron otra cita para el 14 de marzo de 2022. Que todas las incapacidades, recomendaciones médicas y restricciones laborales dada por el médico tratante fueron notificadas al empleador y que incluso para asistir a las citas debía firmar autorización, por lo que la empresa conocía perfectamente sus condiciones de salud.

Que pese a lo anterior y su situación de debilidad manifiesta el 26 de febrero de 2022 se le dio por terminado su contrato de trabajo, conociendo la empresa que él se encontraba en tratamiento, terapias y cita de revisión para el 14 de marzo, y tenía recomendaciones médicas y restricciones laborales. Por ello expresa el actor que es indudable esa terminación estuvo motivada por su estado de salud.

Agrega que en la cita del 14 de marzo el médico ordenó radiografía de muñeca, no cargar pesos ni hacer actividades que comprometan la mano izquierda, y que debía asistir a más citas de control.

Informa que no se encuentra laborando y está viviendo de la caridad de su familia, cuando antes con su salario mínimo pagaba servicios públicos, alimentación, vestuario, medicinas, transportes, recreación y arrendamiento de la casa donde viva con una hija y un nieto, lo que le permitía una vida digna y estable, lo que se le ha afectado gravemente por el despido sin justa causa, pues no recibe subsidios ni ayudas de Estado.

Que debido a su avanzada edad de 61 años no ha podido conseguir trabajo, por lo que se le afectan varios derechos fundamentales, sobre todo el mínimo vital.

Indica que la empresa accionada se encuentra activa y no está en imposibilidad de reintegrarlo y varios de sus compañeros de trabajo desarrollan su misma actividad al servicio de ella, por lo afirma que ha sido discriminado por razón de su enfermedad y se encuentra en situación de debilidad manifiesta.

Pretensiones:

Tutelar los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, mínimo vital, vida digna, seguridad social, trabajo e igualdad, a fin de que se ordene a la accionada reintegrar al actor sin solución de continuidad a un cargo de iguales o mejores condiciones al que venía desempeñando al momento de su despido. Que se le pague la afiliación retroactiva al Sistema General de Seguridad Social y toda los salarios y prestaciones sociales hasta su reintegro efectivo. Además, que se le pague la indemnización consagrada en el inciso 2º del art. 26 de la Ley 361 de 1997.

Incluyó citas jurisprudenciales y comentarios al respecto.

Trajo como anexos:

- 1) Poder para actuar.
- 2) Cédula de ciudadanía
- 3) Notificación de terminación del contrato de trabajo.
- 4) Liquidación de prestaciones sociales.
- 5) Historia clínica.
- 6) Cuenta de los servicios públicos
- 7) Certificado de existencia y representación legal de MECO.

ADMISIÓN, RESPUESTA TUTELA E INFORMES OBTENIDOS:

El juzgado del conocimiento mediante auto del 29 de marzo de 2022 admitió a trámite el libelo de tutela y dispuso la vinculación oficiosa de la EPS SALUD TOTAL, el ADRES y MINTRABAJO.

La Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud - ADRES, contestó explicando sus competencias o marco normativo, excepcionando su falta de legitimación en la causa por pasiva y exponiendo la improcedencia de la tutela para el reconocimiento de acreencias laborales. Pidió negar el amparo en lo que tiene que ver son esa entidad y su desvinculación de este trámite.

Salud Total EPS respondió informando que el accionante aún era su afiliado y figuraba con contrato activo hasta el momento con la empresa Meco Infraestructura S.A. que no había realizado cierre de contrato. Adujo falta de legitimación en la causa por pasiva frente a las pretensiones y pidió que se deniegue la tutela ya que no ha vulnerado derecho alguno al actor.

El Ministerio de Trabajo dijo que no tiene conocimiento, ni le consta lo narrado por el actor, hizo anotaciones referidas al fuero de estabilidad laboral y argumentó que no se encuentra legitimado en la causa por pasiva ya que no está inmerso en la violación de ningún derecho.

La accionada Meco Infraestructura S.A.S se pronunció aclarando que el demandante Sr. Álvaro Villada no fue contratado a término fijo como mal lo enuncia, sino por obra o labor en el proyecto que pasó a mencionar y para el cual fue contratado para prestar servicios en Vegachí en el tramo comprendido entre ese municipio y el municipio de Remedios, y el cual terminó el 22 de diciembre de 2021 y a pesar de que la empresa no tenía otra obra para reubicarlo, hizo un esfuerzo y lo asignó a otra actividad para lo cual modificó su contrato de trabajo por obra o labor a término fijo. Como la empresa cedió el proyecto se vio en la obligación de terminar la relación laboral con el Sr. Villada el 26 de febrero de 2022, al igual que sucedió con muchos otros trabajadores del mismo proyecto a quienes gradualmente se les fueron terminando los contratos quedando el accionante entre los últimos dado que ya no había obra que ejecutar por parte de la empresa Meco Infraestructura.

En cuanto al evento laboral o accidente, admite Meco que sucedió y el trabajador fue incapacitado por 10 días y luego registra una consulta por ortopedia, como también otra incapacidad, por lo que al momento de su retiro solamente tuvo 16 días de incapacidad. Que el trabajador puso en conocimiento de la empresa las recomendaciones derivadas de la consulta con fisioterapia las cuales fueron cumplidas a cabalidad y conforme muestran la actas de recomendaciones que se realizaron en el proyecto firmadas por las partes y anexadas a la contestación; por lo que falta a la verdad el actor cuando afirma que la empresa desconoció esas recomendaciones y restricciones laborales, y más cuando desde diciembre de 2021 ya no se realizaban labores constructivas que ameritaran el uso de las herramientas descritas por el accionante.

Reiteró en que el contrato de trabajo por obra o labor fue modificado el 1 de diciembre de 2021 a través de otro sí a la modalidad de término fijo por 22 días, luego se prorrogó del 23 de diciembre de 2021 al 13 de enero de 2022, del 14 de enero de 2022 al 4 de febrero del mismo año y finalmente del 5 al 26 de febrero de

2022, fecha en la cual se le recuerda la finalización del contrato a término inferior a un año debido a que la empresa cedió la obra que estaba ejecutando.

Destacó que para la fecha en que finalizó el contrato laboral a término fijo suscrito con el accionante, éste no contaba con alguna calificación de invalidez, tampoco incapacidades, ni pérdida de capacidad laboral; y no es cierto que se le hubiera terminado el contrato laboral a causa de su estado de salud, sino que la empresa tuvo que terminar los contratos laborales de todo el personal operativo desde diciembre de 2021 los cuales sumaban 304 personas, lo cual es de pleno conocimiento del actor Villada, dado que ya no había obras a cargo de la empresa para ejecutar.

En cuanto a la cita médica y sus órdenes y recomendaciones del 14 de marzo de 2022 a que se refiere el actor, dice MECO que no fue de su conocimiento porque, pues para esa fecha la vinculación del trabajador con la empresa ya había terminado.

En cuanto a la situación económica, obligaciones y familiar del actor, dice la empresa accionada que no le constan y son apreciaciones subjetivas de las que no se aportan pruebas.

Concluye la demandada reiterado que del proyecto para el cual fue contratado el accionante ya no hace parte la empresa Meco ya que fue cedido y no cuenta con otros proyectos en la zona en donde pueda ser vinculado el señor Villada, por lo que es imposible que pueda reintegrarlo como trabajador, quien además cuenta con vitalidad, salud y energía para vincularse a cualquier actividad para la cual esté capacitado.

Argumentó inexistencia de violación de derechos fundamentales, cumplimiento de la legislación laboral y jurisprudencia constitucional, inexistencia de estabilidad laboral reforzada y de debilidad manifiesta, inexistencia de perjuicio inminente e irremediable y de medidas de urgencia y protección. Finalmente se refirió a la improcedencia de la tutela por subsidiaridad. Todo para pedir que se deniegue la tutela.

Trajo como anexos:

- 1) Certificado de Existencia y Representación Legal de MECO INFRAESTRUCTURA S.A.S.
- 2) Contrato Laboral por obra o labor y otrosí al contrato.
- 3) Incapacidades entregadas por el señor VILLADA.
- 4) Comprobantes de pago donde se evidencia el pago de las incapacidades médicas y prestaciones correspondientes del señor VILLADA.
- 5) Pago de aportes a Seguridad Social.
- 6) Actas de recomendaciones.
- 7) Liquidación del señor Villada.
- 8) Certificación de terminación de la ejecución del proyecto a cargo de Meco Infraestructura
- 9) Comunicación de terminación del contrato suscrito con el señor Villada
- 10) Relación de personal que fue desvinculado por motivo de la cesión del contrato y terminación de las obras ejecutadas por Meco Infraestructura

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

El Juzgado del conocimiento dictó su fallo apoyado en jurisprudencia constitucional y en consideraciones propias que derivaron en la decisión al principio mencionada.

IMPUGNACIÓN.

El actor pide revocatoria del fallo mediante memorial en el que reitera los hechos contenidos en su demanda, especialmente las restricciones médicas para prestar sus servicios, y destaca que fue despedido por la accionada sin autorización del Ministerio de Trabajo o se un juez dado su estado de debilidad manifiesta, por lo que se pretende el amparo de sus derechos constitucionales a fin de que sea reintegrado con el consecuente pago de salarios, prestaciones y aportes a seguridad social. Se refirió a aspectos puntuales del fallo impugnado para destacar que no era necesario que estuviera incapacitado o que tuviera una pérdida de capacidad laboral o que perteneciera a cierto grupo poblacional, sino que para obtener el amparo lo que se debía demostrar era la disminución de su estado de salud, y ello se logró con varias pruebas como las recomendaciones médicas y restricciones laborales aportadas, pues para diciembre de 2021 mostraba mala evolución en su recuperación pese a las múltiples sesiones de fisioterapia y demás tratamientos médicos, por lo cual sigue asistiendo a tratamiento.

Expuso por qué considera que para Meco Infraestructuras S.A.S. no es imposible reubicarlo en otra obra; señala que hay graves errores en la decisión de primera instancia y a ellos se refirió. En la impugnación incluyó referencia a fallos de la Corte Suprema de Justicia y de la Corte Constitucional, como también invocó la presunción en favor del accionante.

ACTUACIÓN SURTIDA EN LA SEGUNDA INSTANCIA.

Conociendo de la impugnación aquí no se consideró necesario solicitar otros informes o la práctica de otras pruebas al tenor de lo previsto en el artículo 32 del Decreto 2.591 de 1991.

Así, se procede en la oportunidad que esa misma norma señala a decidir lo concerniente, lo que se hará con apoyo en estas...

CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

Aspectos Generales de la Acción de Tutela:

La ACCIÓN DE TUTELA consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política de 1991, está instituida como un mecanismo adecuado para que todas las personas reclamen ante los jueces la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública y, bajo ciertos supuestos, por parte de un particular. Se trata de un procedimiento judicial específico, autónomo, directo y sumario, **que en ningún caso puede sustituir los procesos judiciales que establece la ley, pues en ese sentido la acción de tutela no es una institución procesal alternativa ni supletiva.** La protección correspondiente, como lo precisa el mandato superior, consiste en una orden para que aquel respecto de quien se solicita la tutela, actúe o se abstenga de actuar, que se imparte en un fallo de inmediato cumplimiento, pese a que puede impugnarse ante el juez competente y que en últimas el expediente debe ser remitido a la Corte Constitucional para su eventual revisión. Esto último dice que el recurso de impugnación que el fallo de tutela amerite y la eventual revisión, se surten en el efecto devolutivo.

Es también previsión de la norma constitucional citada, como ya está dicho, la que predica la subsidiaridad de la acción de tutela, cuando dice que **sólo procede cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.**

Para el caso concreto es viable la formulación de acción de tutela por la parte actora frente a la parte accionada como sujeto que ha de resistir o de allanarse a las pretensiones que se le formularon, tal como lo consideró el fallo impugnado. Es decir, se estiman satisfechos los presupuestos de legitimación en la causa por activa y por pasiva.

En cuanto al principio de inmediatez no hay dificultad alguna en admitirlo cumplido en el caso que ocupa.

La jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional y el caso concreto.

Para verificar si en este caso se vulneraron los derechos cuya protección se pretende, se acudirá a la jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional cuyas decisiones constituyen doctrina constitucional de obligatorio acatamiento, so pena de vulnerar la propia Ley Suprema, como lo advirtió esa máxima autoridad en cita según la cual "...resultaría inútil la función de revisar eventualmente los fallos de tutela si ello únicamente tuviera por objeto resolver la circunstancia particular del caso examinado, sin que el análisis jurídico constitucional repercutiera, con efectos unificadores e integradores y con algún poder vinculante, en el quehacer futuro de los jueces ante situaciones que por sus características respondan al paradigma de lo tratado por la Corte en el momento de establecer su doctrina." (Sentencia T- 175 del 8 de abril de 1997)

De acuerdo con lo anterior se debe tener muy de presente que para este caso se cuenta con lo que la Máxima Falladora en materia constitucional ha establecido en reiterados pronunciamientos entre los que se puede invocar la sentencia **T-201 de 2018** que a continuación se transcribirá en los apartes que interesan para referir lo que de conformidad con la situación fáctica que ha sido planteada en esta causa, le corresponde a este despacho definir. En el citado fallo la Corte Constitucional señaló:

"La estabilidad laboral reforzada. Naturaleza y fines constitucionales¹

1. 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 desvinculación². 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*"³, 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.

¹ Apartado sustentado en las consideraciones hechas en la Sentencia T-743 de 2017. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

² "Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; **estabilidad en el empleo**; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores." (Énfasis propio)

³ Sentencia C-470 de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

En términos generales, son titulares de la estabilidad laboral reforzada las personas amparadas por el fuero sindical, aquellas en condición de invalidez o discapacidad⁴ 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”*⁵.

2. 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”*⁶, en cumplimiento de las obligaciones internacionales⁷, constitucionales⁸ y legales⁹ que tiene el Estado colombiano en materia laboral, con el fin de forjar *“relaciones laborales en una forma ordenada y constructiva”*¹⁰.

3. 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 periodo de tiempo indeterminado”**¹¹. 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.

4. 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”*¹².

La mencionada protección le asiste a quienes acrediten su discapacidad¹³, 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]”*

⁴ Sentencia T-106 de 2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

⁵ CHÁVEZ, Armando Mario. Fuero de maternidad. Garantía a la estabilidad laboral. Revista de derecho: División de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Norte, 2003, no 19, p. 126-141.

⁶ Ley 1610 de 2013. Artículo 1. *“Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público.”*

⁷ Emanadas del Convenio 81 de 1947 de la OIT, relativo a la inspección de trabajo en la industria y el comercio aprobado mediante la Ley 23 de 1967 *“por la cual se aprueban varios Convenios Internacionales del Trabajo, adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en las Reuniones 14ª (1930), 23ª (1937), 30ª (1947), 40ª (1957) y 45ª (1961).”*

⁸ Constitución de 1991. Artículo 25. *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”*

⁹ Decreto-Ley 4108 de 2011, Decreto Único Reglamentario 1833 de 2016 y Ley 1610 de 2013.

¹⁰ RICE, A. (Ed.), A Tool Kit for Labour Inspectors: A model enforcement policy, a training and operations manual, a code of ethical behavior Budapest, International Labour Office, 2006, Principles and Practice of Labour Inspection, OIT p. 26, en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110153.pdf. Texto original: *“develop labour relations in an orderly and constructive way”*.

¹¹ Sentencias T-899 de 2014 y T-106 de 2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

¹² Sentencia T-263 de 2009.

¹³ Sentencias T-263 de 2009, T-992 de 2008 y T-513 de 2006.

sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”¹⁴. 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.”¹⁵

5. 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.

6. La Corte 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 despido¹⁶. 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”¹⁷ (Énfasis propio).*

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 1997¹⁸.

EL CASO CONCRETO.

Informó el accionante Sr. Álvaro Villada que estuvo vinculado como trabajador ayudante de obra en el proyecto que la demandada Meco Infraestructuras S.A.S. adelantaba en un sector del municipio de Vegachí, lo cual fue admitido por tal sociedad aclarando que el contrato inicialmente lo fue por obra o labor y que al terminar esa obra, mediante otros sí cambió a contrato a término definido por

¹⁴ Sentencia T-198 de 2006, T-504 de 2008, T-1040 de 2001

¹⁵ Sentencia T-521 de 2016.

¹⁶ Sentencia T-111 de 2012, M.P. María Victoria Calle Correa.

¹⁷ Sentencia T-372 de 2017. M.P. Iván Humberto Escruera Mayolo.

¹⁸ “En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. // No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.”

algunos días, que incluso fueron objeto de prórroga hasta el día en que la empresa efectivamente le anunció al trabajador la terminación del contrato.

El demandante fincó sus pretensiones de tutela para su reintegro laboral en el hecho de que en el desarrollo de sus labores sufrió un accidente donde se lesionó un dedo y ha estado en tratamiento médico y fisioterapias, con restricciones laborales y que al momento de la terminación de su contrato aún tenía tales restricciones y atenciones médicas pendientes y por ende se encontraba en un estado de debilidad manifiesta. De todo lo cual estaba enterada la empresa.

Explicó Meco Infraestructuras S.A.S. que esta decisión de terminación de contrato obedeció a que las obras para las que fue contratado el demandante terminaron y porque hubo cesión y entrega del contrato que Meco estaba ejecutando, y lo mismo ocurrió con 304 trabajadores de los cuales aportó un listado.

Se tiene entonces que es cierto que el demandante Sr. Villada sufrió un accidente laboral el día 28 de julio de 2021, es decir hace ya casi 10 meses, y que su lesión consistió en que se dobló hacia atrás la falange distal del dedo pulgar izquierdo, lo cual en esa ocasión le significó una incapacidad de 10 días, hasta el 26 de agosto de 2021, cuando fue valorado e incapacitado nuevamente por otros 10 días, y aún acude a citas de control, tiene prescripciones médicas pendientes para tratar los dolores intensos en su dedo y para recuperar el movimiento del mismo, además tiene restricciones para trabajar en cuanto al levantamiento de objetos pesados.

Si bien es cierto que con la historia clínica aportada por el actor se acredita que sufrió el aludido accidente laboral, también es cierto que ha venido siendo tratado con medicamentos y fisioterapia, y en cuanto a los intensos dolores que dice aun padecer el actor, cabe anotar que tal historia efectivamente se refiere a diagnóstico de esguince y torcedura de dedo de la mano izquierda y relata citas donde el actor consulta por dolor en el pulgar izquierdo, y se le recomienda no realizar esfuerzo físico con esa mano, ni levantar cierta cantidad de peso.

Sin embargo, y como puede verificarse con tal historia clínica, el intenso dolor que el actor dice padecer aparece allí en sus varias anotaciones y de fechas diferentes reiteradamente calificado como leve, e incluso así está definido en las anotaciones de la última cita documentada que es la del 13 de diciembre de 2021, cuando se refiere a un cuadro clínico de aproximadamente 4 meses y medio de trauma en un dedo de la mano izquierda con posterior dolor y limitación funcional en tratamiento médico sin mejoría clínica, con dolor leve en interfalángica distal, sensibilidad distal y perfusión adecuada, limitación funcional para la flexión y extensión de ese dedo. Estable con mala evolución, por lo que se remite a 3 nivel módulo de mano. Y como plan se determina analgesia, reubicación laboral hasta ser valorado por cirugía de mano, y terapia física.

Como puede verificarse, el dolor padecido por el actor en un dedo de su mano izquierda, según su historia clínica lo acredita no es intenso como él afirma en su libelo de tutela, sino apenas leve, como lo consigna su historia clínica, aunque también refiere limitaciones funcionales para flexión y extensión de ese dedo, como se acaba de anotar. Es decir, que no se encuentra acreditado que el accionante Sr. Villada sufra un padecimiento que le impida sustancialmente ejercer las labores en las que habitualmente se desempeña o para las cuales está capacitado.

Además, nada acredita en este caso que la terminación del contrato laboral se hubiere dado en razón del estado de salud del demandante para la fecha en que terminó su contrato laboral, estado que en todo caso y se repite, no apare probado que le significara u impedimento sustancial en el desarrollo de sus actividades

laborales. La terminación de ese contrato primero según expuso la demandada fue por obra o labor, que terminó al ser entregada la obra ejecutada de parte de la sociedad demandante y haber cedido su contrato constructivo, y si bien el contrato de trabajo con el demandante fue modificado por otro sí para convertirse en contrato a término fijo por algunos períodos de días, lo que la sociedad demandada demostró es que tuvo que terminar sus contratos laborales con más de 300 trabajadores de los cuales trajo un listado.

En resumen, no encuentra este Despacho de Circuito acreditado que para la fecha de terminación del contrato laboral el demandante se encontrara en un estado tal de salud que le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus actividades laborales ordinarias en condiciones regulares, de lo cual se derivara un manifestó estado de debilidad y menos que a la aludida fecha se encontrara bajo incapacidad médica prescrita por su EPS.

Es decir, no se avista configurados los presupuestos decantados por la jurisprudencia constitucional que hagan del accionante un sujeto de estabilidad laboral forzada o reforzada tal como lo concluyó la primera instancia, razón por la cual su decisión deberá ser confirmada. Es más, si el actor aún requiere atenciones médicas y todavía no se encuentra trabajando y su situación económica y familiar le dan el puntaje necesario en el Sisben, bien puede acudir a los beneficios del régimen subsidiado de salud, realizando, claro está, los trámites previos necesarios.

Lo anterior, da lugar a la negación de las pretensiones de tutela, tal como lo hizo el Juzgado de primera instancia y sin perjuicio claro está, de que el Sr. Villada demande ante el juez laboral, el cual en consecuencia resulta ser el competente para dirimir el conflicto suscitado, sean cuales fueren las causas que allí se aleguen.

A mérito de lo expuesto que el Juzgado Primero Civil del Circuito de Medellín, adopta la siguiente

DECISIÓN:

- 1) **CONFIRMAR** el fallo del 5 de abril de 2022 dictado por el Juzgado Catorce Civil Municipal de Oralidad de Medellín que negó las pretensiones de tutela del señor ÁLVARO LEÓN VILLADA PÉREZ frente a MECO INFRAESTRUCTURAS S.A.S.
- 2) **ORDENAR** que esta decisión se notifique a las partes y al Juzgado del conocimiento en primera instancia por correo electrónico institucional que es el medio más expedito e idóneo.
- 1) **DISPONER** que, en la oportunidad pertinente, se envíe el expediente a la Honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

JOSÉ ALEJANDRO GÓMEZ OROZCO

[Art 11 Decreto 491 de 2020]

Ant