



Rama Judicial
República de Colombia

JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE ORALIDAD. -
Medellín, ocho (08) de abril de dos mil veinticuatro (2024)

ACCIÓN	TUTELA
JUZGADO ORIGEN	JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL
ACCIONANTE	JEAN CARLOS MOSQUERA IBARGUEN.
ACCIONADOS	OSCAR GOEZ CONSTRUCCIONES S.A.S Y SAVIA SALUD EPS S.A
VINCULADOS	SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR S.A.; COLMENA RIESGOS PROFESIONALES Y MINISTERIO DEL TRABAJO
RADICADO	05001 40 03 005 2023-00531 01
INSTANCIA	PRIMERA
TEMA	ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA
DECISIÓN	CONFIRMA

I. ASUNTO A TRATAR

Procede el Despacho a emitir pronunciamiento sobre la impugnación presentada OSCAR GOEZ CONSTRUCCIONES S.A.S. en calidad de accionada, frente a la Sentencia proferida por el JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL del 4 de septiembre de 2023 dentro de la Acción de Tutela instaurada por JEAN CARLOS MOSQUERA IBARGUEN.

II. ANTECEDENTES

Fue interpuesta acción de tutela en contra del JEAN CARLOS MOSQUERA IBARGUEN., puntualmente direccionada a que fueran tutelados los derechos fundamentales la VIDA EN CONDICIONES DIGNAS y el MÍNIMO VITAL

La citada Acción fue admitida por el Juzgado de primera instancia mediante auto del 22 de agosto de 2023, en contra de la OSCAR GOEZ CONSTRUCCIONES S.A.S. Dentro del mismo auto se ordenó la vinculación de SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES Y CESANTÍAS PORVENIR S.A.; COLMENA RIESGOS PROFESIONALES Y MINISTERIO DEL TRABAJO y se les concedió el termino de 2 días para pronunciarse respecto de los hechos que dieron origen a la presente tutela.

La parte acora fundamento su escrito indicando que A la fecha de presentación de la tutela se encontraba afiliado en régimen contributivo a SAVIA SALUD EPS, así mismo indica que desde el año 2020 trabajaba para OSCAR GOEZ CONSTRUCCIONES SAS, como ayudante de obra.

Que el 23 de noviembre del año 2023 le diagnosticaron endocarditis infecciosa micótica por cándida parapsiliosis, así mismo a insuficiencia valvular residual de leve a moderada,

la cual produce una disnea de esfuerzo. Informó además que fue calificado por pérdida de la capacidad laboral en un 16.68% y le fue cancelada indemnización de conformidad con dicho puntaje.

Manifiesta que desde el 15 de febrero de 2024 cuenta con Acta de Reintegro Laboral, no obstante, a la fecha de presentación de la acción de la referencia no había sido reintegrado a sus labores.

Finalmente, manifiesta que su condición sigue empeorando y que el 26 abril fue internado debido al consumo de sustancia alucinógenas.

Mediante memorial el Ministerio del Trabajo se pronunció indicando que revisadas las bases de datos de la entidad, de los años 2021, 2022 y lo que va corrido de 2023, no aparece solicitud alguna de la empresa OSCAR GOEZ CONSTRUCCIONES S.A.S. para que fuera autorizada la terminación de la relación laboral con el señor JEAN CARLOS MOSQUERA IBARGUEN, titular de la cédula de ciudadanía No.1.000.0548.297 a la vez que no se encontró radicado de querrela y/o queja en contra de dicha empresa por parte del mencionado, ni solicitud de amparo de su puesto de trabajo.

Por su parte la EPS SAVIA SALUD se pronunció informando que al consultar al área responsable de la entidad se pudo establecer que el señor JEAN CARLOS MOSQUERA IBARGUEN, se encuentra afiliado a esa EPS en el régimen contributivo y en ningún momento se le ha negado la prestación de servicios de salud y su estado de afiliación es activo, aclara que las pretensiones del accionante, van encaminadas a que el empleador efectúe la prestación del servicio de consulta de medicina laboral para reubicación laboral, por lo que considera no ser el llamado en la tutela de la referencia.

La empresa accionada se pronunció indicando que a la fecha de notificación de la tutela el accionante no había notificado en debida forma las incapacidades, y que tampoco había comunicado el Acta de Reintegro aduce que no existe vulneración de ningún tipo de derecho y con la claridad del pago de las incapacidades, teniendo en cuenta el periodo en el que ha estado incapacitado el trabajador, técnicamente corresponde al fondo de pensiones.

Señala el opositor que la acción de tutela es improcedente por ser esta un instrumento autónomo, subsidiario y de aplicación inmediata para la protección de derechos fundamentales, pero se requiere para ello que no exista otro medio defensivo o que existiendo no sea capaz de evitar la consolidación de un perjuicio irremediable como lo ha reiterado la Corte Constitucional en sentencias que cita de manera expresa.

Finalmente, COLMENA SEGUROS RIESGOS LABORALES S.A dio respuesta indicando que cumplirá sus deberes y obligaciones legales y brindará ayuda con las prestaciones asistenciales y económicas requeridas por el accionante de las contingencias laborales que le ocurrieren y aclara que el accionante no registra ninguna enfermedad laboral en esa ARL, relacionada con los diagnósticos que hacen parte del reclamo tutelar.

Una vez sometido a examen lo deprecado al marco legal y jurisprudencial que gobierna los derechos fundamentales presuntamente vulnerados, el A quo considero que que el pretensor para la fecha en que fue enterado del reintegro y/o reubicación de su puesto de trabajo, sí se encontraba y aún está en situación de debilidad manifiesta por causa de su estado de salud que no está resuelto o superado y con tratamientos en curso, luego la falta de ser reintegrado y/o reubicado ha implicado para él afectación para los derechos fundamentales que expresamente invocó

En razón de lo anterior se concedió el amparo solicitado y, en consecuencia, por lo tanto, se ORDENO a la accionada que dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la de la notificación de dicha providencia procediera a reintegrar al actor.

III. DE LA IMPUGNACIÓN

Inconforme con la decisión, la accionada impugnó el fallo. Discutiendo que le señor Accionante abandono su cargo laboral, y que en ningún momento le fue notificado el Acta De Reintegro, duce que entre dicha empresa y el accionado no existe relación laboral vigente y que el accionante no cuenta estabilidad laboral reforzada, en virtud de su falta de interés y voluntad.

Impugnación que, consecuentemente, fue concedida por el Juzgado A quo mediante auto del 1 de marzo de 2024.

IV. ACTUACIÓN PROCESAL

Este Despacho aclara que, en el contexto de la Virtualidad implementada de manera permanente por la Ley 2213 de 2022, no se profirió auto alguno que avocara conocimiento de la presente impugnación (el cual, en todo caso, en el marco de lo preceptuado en el Decreto 2591 de 1991, no deviene como formal exigencia), en esta segunda instancia.

Expuestos de esta manera los antecedentes que dieron lugar a la impugnación y ya aclarado lo anterior, procede el Despacho a resolver el recurso, con fundamento en las siguientes

V. CONSIDERACIONES

En el marco de la Acción de Tutela como mecanismo preferente de protección de los Derechos Constitucionales consagrada en el artículo 86 Superior y especialmente regulada por el Decreto 2591 de 1991, este Despacho considera conveniente precisar los lineamientos jurisprudenciales que la Corte Constitucional ha trazado en materia de Reintegro Laboral en el marco del Derecho a la Estabilidad Reforzada.

En tal sentido, frente a los lineamientos correspondientes a la Procedencia de la Acción de Tutela respecto del Reintegro Laboral, ha explicado la Corte Constitucional que, en principio,

“...Si bien el ordenamiento jurídico previó procedimientos judiciales especiales para ventilar pretensiones laborales, la Corte ha entendido que las reglas relativas a la procedencia de la acción tendrán que ser matizadas cuando se trata de personas en especial condición de vulnerabilidad o en circunstancias de debilidad manifiesta, como consecuencia, entre otros, de su estado de salud; por lo tanto, la tutela debe ser considerada como el mecanismo más adecuado para adoptar las acciones que permitan conjurar la afectación de los derechos en cuestión”

. Precisamente, respecto de que personas gozan del Derecho a la Estabilidad Reforzada, ha apuntalado el Alto Corporado, *“La figura de “estabilidad laboral reforzada” tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas; (ii) personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) aforados sindicales; y (iv) madres cabeza de familia. En el caso de las personas con discapacidad, “es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o sicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.”*

Adicionalmente, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad. En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador”

En esa línea de pensamiento, puntualmente relacionada con la Estabilidad Reforzada y en lo concerniente con la Valoración de la Incapacidad Laboral del Trabajador Despedido, ha indicado recientemente la Corte Constitucional (jurisprudencia reiterada aún más recientemente mediante sentencia de unificación) que,

“...para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (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.”

De la estabilidad reforzada. Respecto este derecho, la Constitución Política en su artículo 53 y reiteradas sentencias de la Corte Constitucional han establecido:

“La conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como “justa” para proceder de tal manera o, que descrito cumplimiento a un procedimiento previo.

Teniendo en cuenta el estado de debilidad manifiesta en que se pueden encontrar aquellos trabajadores discapacitados o con afecciones en su salud, y con el objeto de brindarles una protección especial que les garantice la permanencia en su trabajo, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado a partir del principio de estabilidad en el empleo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada; conforme al cual, el empleador sólo podrá desvincular al trabajador que presente disminución física o psíquica, cuando medie autorización del inspector del trabajo y por causa distinta a la de su padecimiento.

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”.

Es de suma importancia en el proceso de desvinculación del trabajador de la empresa en la cual ejerce sus funciones que, en caso de padecer alguna enfermedad, el empleador previo a su despido deberá solicitar autorización del Inspector del Trabajo, so pena que se entienda

dicho despido como irregular, como lo diría la Corte Constitucional específicamente en sentencia T-320 de 2016:

La Corte Constitucional, mediante Sentencia C-531 de 2000 declaró la exequibilidad del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el entendido que, en virtud de los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad, así como de especial protección constitucional en favor de personas con habilidades diversas, carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona en razón a su discapacidad, sin que exista autorización previa de la oficina del trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.

De esta manera, la jurisprudencia constitucional ha aplicado la “presunción de desvinculación laboral discriminatoria” cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo.

Ello en razón a que se hace necesario presumir que la terminación del contrato se fundó en la enfermedad del empleado, en la medida que es una carga desproporcionada para quien se encuentra en situación de vulnerabilidad. De conformidad con lo anterior, y en razón al estado de vulnerabilidad en que se encuentra un trabajador con alguna discapacidad física, sensorial o psíquica esta Corporación ha invertido la carga de la prueba de manera que sea el empleador quien deba demostrar que la terminación unilateral del contrato, tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador.

En síntesis, gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad laboral, pero que su patología produce limitaciones en la salud del trabajador para desarrollar su labor. La acreditación de dicho impacto en sus funciones puede tener lugar a partir de varios supuestos i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada en tanto para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva”

Por lo anterior, se debe considerar cierto procedimiento al momento de realizar la desvinculación del empleado en el cual no se vean vulnerados sus derechos, sin embargo, la situación de enfermedad o discapacidad tampoco es base de la perpetuidad del desarrollo de su empleo en una misma entidad, máxime si se encuentren motivos para su despido por una justa causa.

VI. CASO CONCRETO

De conformidad con los hechos expuestos en el acápite de los antecedentes y los precedentes judiciales relacionados, constituye el eje central de la impugnación establecer si efectivamente existe o no estabilidad laboral reforzada que permite al accionante acudir ante este medio excepcional para defender sus derechos.

Revisada la impugnación presentada por Entidad esta finca sus argumentos en que no existe relación laboral vigente, no obstante, no allega ante el despacho constancia de solicitud de trámite de terminación de contrato para personas con estabilidad laboral reforzada, constancia de terminación de contrato laboral, ni mucha menos constancia de trámite disciplinario laboral que dé cuenta del trámite adelantado en el momento en que al actor según este abandono el cargo.

Preliminarmente, conviene señalar que, al tenor de la más reciente jurisprudencia emanada de la Corte Constitucional (la cual sometió a revisión la línea jurisprudencial que estaba desarrollando la Corte Suprema de Justicia en sus distintas salas en el marco del derecho a la estabilidad reforzada), precisó el enfoque hermenéutico que habrá de aplicarse tratándose de una acción de tutela cuando el contexto y teleología estribe en un eventual reintegro laboral.

De esta manera, y vertidas las consideraciones constitucionales al caso concreto se puede aseverar que efectivamente al momento de la presentación de la acción de tutela de la referencia efectivamente aún continuaba vigente el vínculo laboral de la parte accionada con el accionado, y no solo lo dicho, sino que además efectivamente este contaba con estabilidad laboral reforzada toda vez que se encontraba en proceso de recuperación.

Ahora y respecto a lo indicado respecto del enteramiento, como uno de los presupuestos axiológicos de cara a considerar un eventual reintegro a las laborales, realmente ha de fundarse no solo en las incapacidades que al accionante le fueron ordenadas por su médico tratante con ocasión del accidente acaecido, asunto del cual la accionada mal y absurdamente podría aseverar no haberse enterado, sino fundamentalmente en que a la fecha de la presentación de la tutela aun la parte acora continuaba pagando la seguridad social del accionante, y que pese al supuesto abandono que aduce no tomo medidas para contactar al accionante, situación que resulta poco creíble, desde la logia y la sana critica.

Y lo cierto es que lo anterior, no significa que el accionante no podrá ser despedido, sino que, como requisito sine qua non, la accionada deberá acudir a la autoridad laboral competente para obtener el permiso de despido correspondiente, adelantar todo el proceso disciplinario requerido dando prioridad al debido proceso del accionado asegurando así que –dada la actual condición de salud del accionante-, este no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva. Así las cosas, contextualizando la presente decisión, cardinalmente en el marco jurídico que regenta el reintegro laboral de consuno con la estabilidad reforzada y su debida valoración jurisprudencial y circunstancial (y sin lugar a consideraciones relacionadas con vicios en el consentimiento u otros aspectos de índole estrictamente legal y que no constitucional), este despacho Confirmara la sentencia de primera instancia dictada por el Juzgado de origen, por considerar que la misma fue decidida conforme a derecho:

Con fundamento en lo expuesto, el **JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE ORALIDAD DE MEDELLÍN**, adopta la siguiente,

VII. DECISIÓN

Sin que se precisen más consideraciones, el **JUZGADO PRIMERO CIVIL CIRCUITO DE ORALIDAD DE MEDELLÍN -ANTIOQUIA-**, Administrando Justicia en nombre de la República y por mandato de la Constitución,

VIII. FALLA

PRIMERO: **CONFIRMAR** en todas sus partes el Fallo proferido por el JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL de Oralidad el 4 de septiembre de 2023.

SEGUNDO: **NOTIFÍQUESE** a las partes la presente decisión, por el medio más expedito y eficaz. Así mismo **DISPONER** que, mediante Correo Electrónico, se dé aviso de la Decisión adoptada al Juzgado de Conocimiento en Primera Instancia, QUINTO CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE MEDELLÍN

TERCERO: **DISPONER** que en el término de los diez (10) días siguientes al de ejecutoria del Fallo de Segunda Instancia, se envíe el expediente a la Corte Constitucional, para su eventual Revisión (acorde con lo previsto en el Acuerdo PCSJA20-11594 del 13 de julio de 2020).

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

JOSÉ ALEJANDRO GÓMEZ OROZCO
JUEZ

JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE ORALIDAD DE MEDELLÍN

En la fecha, digitalmente generada, se notifica la providencia precedente, **PERSONALMENTE** con su remisión (Ley 2213 de 2022) o por ESTADOS ELECTRONICOS (C.G.P.), cuyo número de estado y contenido de la actuación, inclusive para efectos de constatar su autenticidad, hallará alojado en el Micrositio asignado a este Juzgado por la Rama Judicial, en la fecha y con el radicado correspondiente, en la siguiente dirección: <https://www.ramajudicial.gov.co/web/juzgado-001-civil-del-circuito-de-medellin/105>.

Adriana Patricia Ruiz Pérez
Secretaria

MC