



JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE ORALIDAD

Medellín, Treinta y uno (31) de enero de dos mil veintitrés (2023).

Sentencia Tutela N°: 021
Proceso: Acción de Tutela
Accionante: SAMUEL RUÍZ BELTRÁN C.C. 10.176.468
Accionados: MINISTERIO DE TRABAJO SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES CALLES DE COLOMBIA S.A CALIDRA COLOMBIA S.A.S
Radicado: 05001 31 03 001 2022 00423 00
Decisión: Declara improcedente acción de tutela

ANTECEDENTES

Señaló el accionante en síntesis que: estuvo vinculado laboralmente a través de un contrato a término indefinido, en labores de minería en el municipio de Sonsón, desde el 01 de febrero del 2008 con la sociedad CALLES DE COLOMBIA S.A, hoy en proceso de reorganización empresarial.

Por orden médica se realiza estudio del puesto de trabajo del accionante, es reubicado en la planta en labores de mantenimiento y aseo, luego por recomendaciones de E.P.S SALUDCOOP por padecer TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS CON RADICULOPATÍA, lordosis y escoliosis de convexidad izquierda DISCOPATÍA L4-L5 con contacto radicular; mediante carta enviada a la empresa el 16 de abril del 2010, lo trasladan a otra planta y sigue el desempeño de labores en aseo, empaçado de cal, etc. Hasta el 28 de septiembre del 2022, fecha en la cual terminan unilateralmente el contrato laboral por parte de la

empresa accionada sin justa causa, y con problemas de salud, en tratamiento y con suspensión de fisioterapia, estando pendiente por definir cirugía de columna.

El accionante fue despedido sin autorización del MINISTERIO DE TRABAJO, por encontrarse en estado de debilidad manifiesta, se encuentra desempleado, sin servicio de salud de la E.P.S se suspende el tratamiento y terapia. Además, carece de un ingreso mínimo afectando a su familia con hijos menores de edad. y sus derechos fundamentales.

Luego del despido, y estando pendiente citas de fisioterapia y procedimiento quirúrgico, en varias oportunidades se había solicitado definir el origen, fecha de estructuración y el porcentaje de PCL; sin embargo, no se ha podido realizar porque la empresa no quiso reportar el accidente de trabajo.

Además, LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES, no ha verificado el cumplimiento del acuerdo de reestructuración celebrado por CALLES DE COLOMBIA S.A. y tampoco verificó que en dicho acuerdo fueran incluidos los créditos laborales de los trabajadores de CALLES DE COLOMBIA, por cuanto indicó que no tenía competencia para ello.

Por último, indicó el solicitante que CALLES DE COLOMBIA S.A Y CALIDRA COLOMBIA S.A.S, discriminaron a los trabajadores enfermos de la primera sociedad por encontrarse en un estado de salud disminuido. CALLES DE COLOMBIA S.A., despidió una cantidad considerable de trabajadores enfermos, está vendiendo sus activos para no responder y EL MINISTERIO DE TRABAJO no ha efectuado actuaciones de vigilancia y control frente a estas sociedades.

PRETENSIONES

Solicita el accionante al Juez Constitucional TUTELAR los derechos fundamentales del trabajo en condiciones dignas, igualdad, dignidad humana, debido proceso, estabilidad laboral reforzada, mínimo vital, protección especial de los disminuidos físicos, y seguridad social a él y a sus hijos menores de edad.

PRIMERO: Que en el término de cuarenta y ocho horas se ordene a la sociedad CALLES DE COLOMBIA S.A – EN PROCESO DE REORGANIZACIÓN y a la

sociedad CALIDRA COLOMBIA S.A.S a reintegrar al accionante al cargo que venía desempeñando al momento de la desvinculación o uno de igual o superior categoría a CALLES DE COLOMBIA EN PROCESO DE REORGANIZACIÓN, o en su defecto y por el actuar discriminatorio a CALIDRA COLOMBIA S.A.S, respetando las recomendaciones realizadas por los médicos tratantes, pagando a su favor los salarios, prestaciones, incrementos y demás conceptos dejados de percibir desde el momento de la desvinculación has que se produzca efectivamente el reintegro, como mecanismo provisional de protección; mientras se profiera sentencia dentro del proceso ordinario laboral que se iniciará en un término de cuatro meses.

SEGUNDO: Se ordene a LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES y a CALLES DE COLOMBIA S.A integrar al acuerdo de reestructuración los créditos laborales de las personas que sufrieron accidente de trabajo y desarrollaron enfermedades comunes o laborales.

TERCERO: Se ordene a LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES vigilar que la sociedad CALLES DE COLOMBIA S.A – EN PROCESO DE REORGANIZACIÓN responda y/o destine de la venta de activos que esta SUPERINTENDENCIA autorizó, lo correspondiente a los créditos laborales de las personas que sufrieron accidentes de trabajo y desarrollaron enfermedades comunes o laborales al servicio de CALLES DE COLOMBIA S.A.

CUARTO: Se prevenga a la sociedad CALLES DE COLOMBIA S.A – EN PROCESO DE REORGANIZACIÓN y a sus socios, de insolventarse para evadir los créditos laborales derivados de accidente de trabajo y enfermedades laborales desarrolladas por los trabajadores a su servicio.

ACTUACIÓN PROCESAL

Por medio de proveído del 17 de noviembre del año en curso, este Despacho admitió la presente acción de tutela contra las entidades accionadas, ordenándose su debida notificación, corriendo traslado de la demanda y anexos, y concediéndole el término de ley para que ejercieran el derecho de defensa, contradicción y aportaran las pruebas que consideren pertinentes.

RESPUESTA DE LOS ACCIONADOS

Dentro del término oportuno para ello, la única entidad que contestó, vinculada a este trámite constitucional fue EL MINISTERIO DE TRABAJO: quien indicó, en síntesis que esta entidad ministerial no tiene conocimiento, ni le consta lo manifestado por el accionante, será él quien lo demuestre ante el Juez Constitucional, para que ampare o no los derechos fundamentales que manifiesta están siendo vulnerados por LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES, MINISTERIO DE TRABAJO, CALLES DE COLOMBIA S.A EN PROCESO DE REORGANIZACIÓN Y CALIDRA COLOMBIA S.A.S.

Todo trabajador a quien le ha ocurrido una contingencia de origen laboral o común, goza de fuero de estabilidad laboral, el cual no hace distinción cuando se trata de contingencia de origen común o laboral, siendo una protección Constitucional, de donde nace el deber del empleador y de las autoridades administrativas como judiciales, proteger a quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta del derecho fundamental al trabajo.

El Ministerio de Trabajo, a través de los inspectores de trabajo y seguridad social, por mandato del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, protege los trabajadores con fuero de estabilidad laboral reforzada, verificando el cumplimiento de los requisitos establecidos en la Ley, para autorizar o no el permiso determinación del vínculo laboral entre la empresa y el trabajador, ya sea por incompatible con el cargo a desempeñar, justa causa para desvinculación o cuando haya causal objetiva, sin extralimitarse en sus funciones administrativas.

Ahora bien, no podría esta Cartera Ministerial determinar la legalidad o ilegalidad de la conducta desplegada por el empleador, cuando toma la determinación de dar por terminado el vínculo laboral con un trabajador que esgrime causales que se encuentran incluidas en el grupo de personas con el fuero de estabilidad laboral reforzada, sin el permiso del Ministerio de Trabajo, solo un Juez de la República sería el competente para definir el conflicto, toda vez que en los términos del Artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, los funcionarios de esta oficina no están facultados para derechos u obligaciones ni dirimir controversias.

Es acá donde entran las autoridades judiciales a proteger a los trabajadores que gozan de estabilidad reforzada, que fueron despedidos sin seguir con los procedimientos exigidos por la Ley, como la solicitud de autorización por parte del empleador existiendo la obligación de hacerlo, aunque el procedimiento normal es recurrir a un procedimiento laboral ordinario, la Corte Constitucional en Sentencia T-661 del 2006, dijo que pueden recurrir a la acción de tutela para conseguir su reintegro, en los casos en que el trabajador ve afectados derechos fundamentales.

Frente al caso concreto, revisadas las bases de datos de La Coordinación Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites del Ministerio de Trabajo – Dirección Territorial de Antioquia de los años 2020, 2021 y lo que va corrido del 2022, no aparece solicitud de la empresa CALLES DE COLOMBIA S.A – EN PROCESO DE REORGANIZACIÓN Y CALIDRA COLOMBIA S.A.S para que le fuera autorizada la terminación de la relación laboral con el señor SAMUEL RUÍZ BELTRÁN.

Es preciso señalar, que las funciones administrativas de este Ministerio, no pueden invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, contenida en el artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y esta es la razón, para que al funcionario administrativo le esté vedado el pronunciamiento de juicios de valor que califiquen los derechos de las partes, función netamente jurisdiccional.

Esta entidad no se encuentra legitimada en la causa por pasiva, ya que no tiene competencia para dirimir controversias que tengan que ver con la interpretación de la norma, pues esta le ha sido delegada por el legislador a la jurisdicción laboral ordinaria, así mismo, esta Entidad no es ni ha sido empleadora del accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre el tutelante y esta entidad, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte de este Ministerio, bien sea por acción u omisión de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

Por todo lo anterior, y teniendo en cuenta que El Ministerio de Trabajo y esta Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo no están inmersos en la violación de ningún derecho fundamental del accionante y solicitan al Juez, que, al decidir

frente a esta acción constitucional, considere que EL MINISTERIO DE TRABAJO como sujeto procesal de oficio, no tiene ningún grado de vinculación, ni responsabilidad en este asunto.

La presente tutela por **impugnación** interpuesta en debida forma y en tiempo oportuno por el accionante, el cual fue concedido, y por su sabiduría el Honorable Tribunal Superior de Medellín – Sala Civil, mediante proveído el 18 de enero del año en curso **Decretó la nulidad** de la sentencia de primera instancia proferida el 19 de noviembre de 2022 y ordenó notificar debidamente a la sociedad CALIDRA COLOMBIA S.A.S, a través de los medios idóneos, con el fin de brindarle la oportunidad procesal de ejercer su derecho de defensa y contradicción. La cual, reporta como dirección para notificaciones judiciales la Calle 7D Nro.43ª -99 oficina 403 de Medellín y correo electrónico comercial@caltek.co. Y una vez notificado en debida forma el extremo pasivo de la acción se surta el trámite a que haya lugar y se rehaqa la actuación anulada.

Es así como el Despacho dando cumplimiento a lo ordenado, y mediante proveído del Diecinueve (19) de enero de la presente anualidad **ORDENÓ** notificar en debida forma a la sociedad CALIDRA COLOMBIA S.A.S al correo electrónico indicado en el proveído del ad quem; pero, dicho correo electrónico no fue recibido y rebotó en la bandeja de entrada, entonces, un empleado del Juzgado llamó al número de teléfono que tiene consignado esta empresa en el registro mercantil, y la secretaria GLORIA CECILIA informó que el correo electrónico donde CALIDRA COLOMBIA S.A.S recibía notificaciones judiciales es: info@caltek.co .

CONSIDERACIONES

PRIMERO: COMPETENCIA:

Este Despacho es competente para emitir el fallo correspondiente según las previsiones del artículo 86 de la Constitución Política, el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, el Decreto 1983 de 2017 y demás normas concordantes.

SEGUNDO: PROBLEMA JURÍDICO:

En el caso que se aborda, deberá el Despacho establecer si procede la acción de tutela, interpuesta por el señor SAMUEL RUÍZ BELTRÁN, en aras de obtener

la protección de los derechos fundamentales al mínimo vital, la salud, la seguridad social, al sistema de la seguridad social y el trabajo, presuntamente vulnerados por EL MINISTERIO DE TRABAJO, LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES, CALLES DE COLOMBIA S.A EN REORGANIZACIÓN Y CALIDRA COLOMBIA S.A.S.

TERCERO: FUNDAMENTOS FÁCTICOS, JURÍDICOS Y JURISPRUDENCIALES:

a) La tutela como medio excepcional para la protección de la estabilidad laboral reforzada.

La Corte Constitucional respecto del tema se pronunció en Sentencia T-344 de 2016, M. P. Alberto Rojas Ríos, resaltando de manera clara los requisitos o condiciones a cumplirse para la procedencia excepcional del amparo de la estabilidad reforzada como lo son: la situación de discapacidad del trabajador, el conocimiento del empleador del estado de discapacidad, y la falta de permiso de la Oficina del Trabajo. Además, explicó:

“La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política, como un mecanismo sumario y preferente, que busca proteger los derechos constitucionales fundamentales de las personas "cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública". Sin embargo, el parágrafo 5º de la citada disposición [3] establece la procedencia de esta acción contra particulares cuando: i) estos se encuentran encargados de la prestación de un servicio público, ii) la conducta del particular afecte grave y directamente el interés colectivo; o iii) el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión frente al particular.

En desarrollo de dicha norma, el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, estableció los casos en que procede la acción de tutela contra particulares, señalando en el numeral 9º que cuando el solicitante “se encuentre en situación de subordinación o indefensión respecto del particular contra el cual se interpuso la acción. (...)” En este sentido, la tutela será procedente.

Sobre el estado de subordinación, la jurisprudencia constitucional ha sostenido que se trata de una relación jurídica de dependencia, que se ve reflejada principalmente entre aquellos grupos de personas, en los que ciertos individuos

tienen una posición dominante frente a los otros, por ejemplo, entre trabajadores y patronos, estudiantes y profesores o directivos de un plantel educativo...

Así mismo, es de relevancia constitucional aclarar que el derecho a la estabilidad laboral reforzada se predica no sólo de las personas en situación de discapacidad, sino de aquellas que se encuentren en estado de debilidad manifiesta, es decir, de los trabajadores que sufren deterioros de salud. En palabras de la Corte Constitucional se ha dicho:

“Estos sujetos de protección especial a los que se refiere el artículo 13 de la Constitución, que por su condición física estén en situación de debilidad manifiesta, no son sólo los discapacitados calificados como tales conforme a las normas legales. Tal categoría se extiende a todas aquellas personas que, por condiciones físicas de diversa índole, o por la concurrencia de condiciones físicas, mentales y/o económicas, se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Así mismo, el alcance y los mecanismos legales de protección pueden ser diferentes a los que se brindan a través de la aplicación inmediata de la Constitución.

La protección legal opera por el sólo hecho de encontrarse la persona dentro de la categoría protegida, consagrando las medidas de defensa previstas en la ley. Por su parte, el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado.

En materia laboral, 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 su condición de discapacitados.”

De esta manera, la acción de tutela procede de manera excepcional cuando quien interpone la tutela haya sido despedido en situación de debilidad

manifiesta, sin autorización del Ministerio del Trabajo, para lo cual el juez constitucional deberá verificar: “(i) Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta; (ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social [o la autoridad de trabajo correspondiente].”

En caso de acreditar las anteriores condiciones, el juez de tutela debe reconocer al trabajador “(i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral; (ii) el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado hasta su desvinculación; (iii) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.); y (iv) el derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario”.

De acuerdo a lo anterior, gozan de especial protección el trabajador no solo por la relación de subordinación sino además las de aquellos que se encuentren en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta, es decir, de los trabajadores que sufren deterioros de salud.

b) Presunción de despido por la condición de debilidad manifiesta.

La Corte Constitucional, en Sentencia T-317 de 2017 con ponencia del magistrado ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO, indicó:

“Con el fin de proteger los derechos fundamentales de las personas en situación de debilidad y evitar que los trabajadores despedidos bajo estas circunstancias deban adelantar un proceso que no sea idóneo o eficaz para la protección de sus derechos fundamentales, la Corte ha sostenido que “en los casos de personas protegidas por la estabilidad laboral reforzada no existe dentro de los procesos ordinarios un mecanismo preferente y sumario para que opere el restablecimiento de sus derechos como trabajadores. Por lo tanto, la jurisprudencia constitucional considera que la acción de tutela es procedente para ordenar el reintegro al trabajo (...) de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo así mediar una indemnización.

(...) 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”.

Así pues, en esta sentencia, la Corte Constitucional fijó cuatro (4) requisitos que deben cumplirse para que proceda el amparo de la estabilidad laboral reforzada, en consideración a la existencia de otros mecanismos judiciales para la protección de los derechos laborales.

Allí también se señala por la Corte que en Sentencia T – 519 de 2003 se optó inicialmente que por el hecho de presentar una condición de enfermedad o discapacidad no era suficiente para establecer que el despido fue realizado por el empleador en razón de su condición, por ello, para que la tutela prosperará debía probarse por parte del accionante que el motivo principal fue este. Sin embargo, en el recuento que hace la Corte explicó que éste criterio fue modificado por Sentencia T-1083 de 2007 la Sala Octava de Revisión donde consideró que, *“someter a los accionantes a demostrar la conexidad entre el despido y el estado de discapacidad resultaba ser una carga excesiva para el afectado. Por el contrario, el empleador era el encargado de demostrar que el despido se efectuó por razones distintas a la discapacidad del trabajador.”*

Conforme lo expuesto, finalmente se pasa a explicar que la mejor forma de desvirtuarse la presunción de despido por razón de su condición física o vulnerabilidad es que el empleador compruebe una causal fehaciente y soportable basada en el ordenamiento jurídico.

“De tal manera que, frente al despido de una persona que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta, se activa una presunción legal en contra del empleador, quien debe probar que el trabajador incurrió en una de las

causales dispuestas por la ley para la justa culminación del contrato, sin que sea necesario que el trabajador pruebe que el despido se produjo como consecuencia de la enfermedad que padece.”¹

c) Derecho al mínimo vital.

La jurisprudencia ha definido el mínimo vital como *“aquella parte del ingreso del trabajador destinado a solventar sus necesidades básicas y del núcleo familiar dependiente, tales como alimentación, vivienda, salud, educación, recreación, servicios públicos domiciliarios, entre otras prerrogativas que se encuentran previstas expresamente en la Constitución Nacional y que además, posibilitan el mantenimiento de la dignidad del individuo como principio fundante del ordenamiento jurídico constitucional”*.

Como se observa, el mínimo vital es un presupuesto básico para el efectivo goce y ejercicio de la totalidad de los derechos fundamentales y, ello, explica el por qué la Corporación le ha prodigado tanta atención a esta garantía constitucional, bajo el entendimiento que *“el pago oportuno y completo de un salario garantiza el goce de lo que se ha denominado el mínimo vital, considerado éste como aquellos recursos absolutamente imprescindibles para solucionar y satisfacer no solamente las necesidades primarias de alimentación y vestuario, sino aquellas relacionadas con la salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente, factores insustituibles para la preservación de calidad de vida”²*

d) El derecho a la reubicación laboral.

La misma Corporación Constitucional ha sostenido que cuando un trabajador se encuentre en una situación de debilidad manifiesta que le impidan desempeñar adecuadamente las funciones para las cuales fue contratado, debido a su estado de salud, tendrá derecho a la reubicación laboral. En la sentencia T-504 de 2008, la Corte consideró que:

“El derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores no puede ser entendido como la simple imposibilidad de retirar a un trabajador que ha sufrido una merma en su estado de salud, sino que comporta el derecho a la reubicación

¹ T - 317de 2017.

² T-157-2014 MP María Victoria Calle Correa

en un puesto de trabajo en el que el discapacitado pueda potencializar su capacidad productiva y realizarse profesionalmente, no obstante la discapacidad que le sobrevino, de forma que se concilien los intereses del empleador de maximizar la productividad de sus funcionarios y los del trabajador en el sentido de conservar un trabajo en condiciones dignas.

De esta forma, esta Corporación ha establecido que, en desarrollo del principio constitucional de solidaridad, como regla general, le corresponde al empleador reubicar a los trabajadores respecto de los cuales ha sobrevenido alguna discapacidad, en un trabajo digno y conforme a sus condiciones de salud. Sin embargo, al empleador le es dado eximirse de esta obligación siempre que demuestre que existe un principio de razón suficiente que lo exonera de cumplirla.”

El derecho a la reubicación laboral constituye un medio para garantizar los derechos fundamentales de los disminuidos físicos, en donde “la conservación del empleo y el ejercicio de una actividad lucrativa a pesar de los padecimientos de salud, representa para el trabajador la posibilidad de vivir dignamente y satisfacer su mínimo vital”.

La Corte ha considerado que “el derecho a la estabilidad laboral reforzada comporta el derecho a la reubicación. Este derecho no solo implica la asignación de un trabajo que tenga los mismos o mayores beneficios laborales al cargo ejercido antes de la desvinculación laboral, sino también la capacitación necesaria para el adecuado desempeño de las nuevas funciones, así como el suministro de la información necesaria en caso de que la reubicación no sea posible, a fin de que el trabajador pueda formular las soluciones que estime convenientes”.

Recapitulando, el derecho a la estabilidad laboral reforzada trae consigo el derecho a la reubicación, que implica la asignación en un cargo de igual o superiores beneficios laborales al que venía desempeñando, así como la capacitación para las nuevas funciones, con el ánimo de proteger los derechos fundamentales del actor”.

e) La carga de la prueba en materia de tutela.

En sentencia T-187 de 2009, la Corte Constitucional con ponencia del Magistrado Juan Carlos Henao Pérez, se pronunció sobre la informalidad de la tutela resaltando que *“El artículo 3º del Decreto 2591 de 1991 establece como uno de los principios rectores de la acción de tutela “(...) la prevalencia del derecho sustancial (...)”.*

Así, en materia probatoria, es posible demostrar los hechos aludidos por ambas partes mediante cualquier medio que logre convencer a la autoridad judicial, ya que no existe tarifa legal. Esta informalidad probatoria llega hasta el punto de que la autoridad judicial, al momento de analizar los medios probatorios aportados al proceso, pueda - cuando llegue al convencimiento de la verdad procesal - dejar de practicar algunas de las pruebas solicitadas, tal como se dispone en el artículo 22 del Decreto 2591 de 1991.

De esta forma, la libertad probatoria en sede de tutela es amplia, pero esto no significa que no exista una carga mínima de la prueba en cabeza de quien alega la vulneración de algún derecho fundamental, ya que las reglas probatorias generales aplican también para la acción de tutela. Es decir, si bien es cierto que basta al juez tener la convicción de la vulneración del derecho constitucional fundamental para ampararlo, también lo es que debe acreditarse en el expediente la transgresión, para que dicha protección constitucional se pueda obtener. Para ello el juez dispone, además, de amplios poderes oficiosos, los cuales a su turno también se encuentran limitados por la idoneidad en su utilización. Así, en principio, quien alude un hecho tiene el deber de aportar los medios para convencer a la autoridad judicial de que en efecto ha sucedido o de aportar los elementos necesarios que sugieran razonablemente al juez la utilización idónea de sus poderes oficiosos en la prueba”.

f) Subsidiariedad de la acción de tutela.

La acción de tutela es un mecanismo especial creado por la Constitución Política con el propósito de salvaguardar los derechos fundamentales de las personas, cuando éstos sean vulnerados o amenazados por las autoridades públicas o, eventualmente, por los particulares. Esta herramienta ostenta una naturaleza eminentemente subsidiaria y residual, por lo que solamente procede cuando no existe otro mecanismo de protección judicial, o para evitar un perjuicio irremediable, en cuyo caso es viable la tutela como mecanismo transitorio.

Frente al carácter subsidiario y residual que caracteriza la acción de tutela, que debe decirse desde ya, es un punto ineludible en esta acción el artículo 86 de la carta magna establece que *“sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial”*, de ahí, que el artículo 6º del Decreto 2591 de 1991, precisa que es causal de improcedencia de la acción la existencia de otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, ello por cuanto la acción de tutela no está diseñada para suplantar los medios judiciales existentes³.

Implica la subsidiariedad que se valore por parte del Juez Constitucional las acciones judiciales existentes para la protección del derecho que se acusa como conculcado, y claro está que estas resulten lo suficientemente eficaces para su protección, pues de no serlo así entonces sí habría cabida a entenderse satisfecho tal presupuesto habilitando consecuentemente al Juez de tutela a escudriñar el asunto de fondo.

En términos similares, la Corte Constitucional se ha referido en múltiples ocasiones al concepto de *subsidiariedad*, y como ejemplo de ello, en la sentencia T-063 de 2013 el alto tribunal sostuvo que *“Por su propia naturaleza la acción de tutela tiene un carácter residual o subsidiario, por virtud del cual procede de manera excepcional para el amparo de los derechos fundamentales vulnerados, por cuanto se parte del supuesto de que en un Estado Social de Derecho existen mecanismos judiciales ordinarios para asegurar su protección. Así las cosas, este carácter residual obedece a la necesidad de preservar el reparto de competencias atribuido por la Constitución Política a las diferentes autoridades judiciales, lo cual tiene apoyo en los principios constitucionales de independencia y autonomía de la actividad judicial. No obstante, aun existiendo otros mecanismos de defensa judicial, la jurisprudencia de esta Corporación ha admitido que la acción de tutela está llamada a prosperar, cuando se acredita que los mismos no son lo suficientemente idóneos para otorgar un amparo integral, o no son lo suficientemente expeditos para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable”*⁴.

³ T-001/92; T-366/08; T-373/08; T-409/08).

⁴ Corte Constitucional Sentencia T-063 de 2013. Magistrado Ponente Luis Guillermo Guerrero Pérez.

Del mismo modo, la Corte siguiendo el análisis, en lo que a la subsidiariedad se refiere, ha expresado que “(...) *las controversias en torno de la legalidad de los actos administrativos deben ser discutidas ante la jurisdicción correspondiente, no siendo viable pretender sustituir ese trámite por este mecanismo especial de amparo de las prerrogativas inherentes a las personas, pues desnaturaliza la acción constitucional consagrada en el artículo 86 de la Carta Política, pues en modo alguno puede servir de medio para ventilar controversias que no se han puesto previamente en conocimiento de la jurisdicción respectiva, habida cuenta de su carácter subsidiario (...)*”⁵

CUARTO: CASO CONCRETO:

Pretende el actor se protejan sus derechos constitucionales a la estabilidad laboral reforzada, la salud, debido proceso y al mínimo vital, al trabajo, a la dignidad humana y a la igualdad, toda vez que estuvo laborando con contrato a término indefinido, desde el 01 de febrero del 2008 hasta el 28 de septiembre del 2022, con la sociedad CALLES DE COLOMBIA S.A hoy en proceso de REORGANIZACIÓN., y considera que la terminación del contrato laboral, fue sin justa causa, y además fue derivado por su condición de vulnerabilidad frente al estado de salud, lo que conlleva a una afectación de los derechos invocados.

Una de las entidades accionadas EL MINISTERIO DE SALUD, sostiene, que no es la llamada a atender la pretensión de reintegro reclamada por la accionante, lo que traduce en una falta de legitimación en la causa por pasiva, aunado al hecho de que esta entidad no ha tenido relación laboral con el accionante. Al unísono, solicitan ser desvinculados de la acción constitucional. Caso contrario, con LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES, CALLES DE COLOMBIA S.A EN REORGANIZACIÓN Y CALIDRA COLOMBIA S.A.S, que guardaron silencio al requerimiento que se les hiciera.

CONSIDERACIONES:

Una vez analizados los argumentos facticos y jurídicos expuestos por las partes, el Despacho procederá a efectuar las siguientes consideraciones teniendo en

⁵ Corte Constitucional Sentencia T-243 de 2014. Magistrado Ponente: Mauricio González Cuervo

cuenta además las pruebas que los mismos aportaron, lo cual se hará de la siguiente manera:

Sea lo primero indicar que, uno de los puntos importantes para examinar es la existencia o no de la vulneración al derecho de la estabilidad laboral reforzada y para ello se debe evaluar si el señor SAMUEL RUIZ BELTRÁN está investido del fuero especial de protección.

Quedó claro que la jurisprudencia constitucional ha amparado la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la Oficina de Trabajo, aun cuando los mismos no presentan una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, inclusive cuando ni siquiera cuenten con alguna certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, en tanto, que lo que se debe evidenciar es una situación de salud que en efecto impida o dificulte sustancialmente el desempeño de las labores del trabajador.

“La estabilidad laboral se vuelve de especial importancia cuando el empleado se halla en una situación de debilidad manifiesta, dando lugar a la denominada estabilidad laboral reforzada que “consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido”⁶.

Ahora, en cuanto al caso que nos ocupa, de acuerdo con lo obrante en el expediente, infiere este Despacho que, si bien a primera vista la solicitud por conexidad conforme a los considerandos jurisprudenciales es potencial y excepcionalmente viable, para eventualmente tutelar un reintegro laboral, bajo el supuesto de que este es el único medio de subsistencia.

Para el caso en concreto, de la revisión detallada de los presupuestos fácticos, se sustrae que el accionante comenzó a padecer de una enfermedad desde el año 2009 denominada como TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS CON RADICULOPATÍA, LORDOSIS Y ESCOLIOSIS DE CONVEXIDAD IZQUIERDA,

⁶ Corte Constitucional, Sentencia C-470 de 1997.

DISCOPATÍA L4-L5 CON CONTACTO RADICULAR, requiriendo una serie de atenciones médicas reflejadas en exámenes médicos, consultas de valoración y procedimientos médicos, que no fueron desconocidos por las entidades accionadas pues el 16 de abril del 2010 se le envió carta a CALLES DE COLOMBIA S.A EN LIQUIDACIÓN por el galeno tratante GERMÁN VANEGAS CABEZAS médico laboral de SALUDCOOP donde hace una serie de recomendaciones laborales, solicitud que atendió esta empresa.

Ahora, nos encontramos frente a una solicitud por presunta violación o amenaza de derechos fundamentales, generado, por lo que califica el actor, como despido injusto, quien para el momento se encontraba bajo tratamiento médico, hecho que se alega con exclusividad que se encuentra pendiente tratamientos médicos para el proceso de rehabilitación funcional, las reubicaciones, exámenes que no se ha podido realizar.

Además, luego del despido, quedó pendiente las citas de fisioterapias y el procedimiento quirúrgico, en varias oportunidades se había solicitado definir el origen, fecha de estructuración y el porcentaje de PCL; el cual no se ha podido realizar porque la empresa no quiso realizar el reporte del accidente de trabajo.

Al respecto, debe resaltarse que, dentro del plenario, no obra historia clínica alguna que soporte las consultas de valoración realizadas, no se logra demostrar que se haya ordenado algún procedimiento, seguimiento, tratamiento o recomendaciones laborales en concreto, solo aporta con el escrito de tutela certificado de existencia y representación legal de CALLES DE COLOMBIA S.A EN PROCESO DE REORGANIZACIÓN Y LA LIQUIDACIÓN DEFINITIVA DEL CONTRATO DE TRABAJO, Y DICTAMENES DE PÉRDIDA DE CAPACIDAD LABORAL de un empleado llamado FRANKY YONI GRAJALES GIRALDO.

Lo anterior traduce sin dubitación alguna, que la finalización del vínculo contractual con la entidad accionada no impidió en estricto sentido su atención, por lo que al margen del debate ésta prerrogativa no subyace única e inclusivamente de contrato laboral, en tanto, por haberse elevado el derecho a la salud al rango constitucional la continuidad del servicio podrá prolongarse a través de otro régimen como es el subsidiado en la misma EPS o en otra de su elección. Además, se debe tener en cuenta EL PERÍODO DE PROTECCIÓN

LABORAL el cual consiste en que el afiliado a la seguridad social y su familia tiene derecho a la prestación de los servicios en salud del PLAN DE BENEFICIOS EN SALUD. Esto quiere decir que una vez suspendida la cotización a seguridad social por terminación del contrato de trabajo o por pérdida de capacidad económica si se trata de un trabajador independiente, tiene derecho a seguir recibiendo los servicios en salud, dependiendo del tiempo que lleve cotizando a su E.P.S.

En ese orden, también es importante indicar que los motivos del despido no fueron discriminatorios en razón de su condición de salud, por el contrario, las atenciones médicas que requirió para la recuperación de su salud por la enfermedad laboral fueron debidamente brindadas por la ARL a su cargo. Como se expuso antes, el despido versó en virtud del proceso de reorganización que está atravesando la empresa.

De lo anterior, el Despacho infiere de la valoración de las pruebas oportunamente allegadas al plenario que la resolución del contrato entre las partes no obedeció a las condiciones de salud que afirma el accionante, de suerte que, el empleador realizó el despido por entrar en un proceso de reorganización empresarial. Y no se evidencia prueba alguna de lo que afirma el señor RUIZ BELTRÁN en los hechos DECIMO TERCERO Y DECIMO CUARTO: esto es, no se logró demostrar por parte del accionante si LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES ha verificado o no, el cumplimiento del acuerdo de reestructuración empresarial, tampoco se sabe a ciencia cierta si en ese acuerdo se incluyeron o no los créditos laborales, y no, se allegó prueba alguna de la comunicación realizada a esta Superintendencia, ni mucho menos que esta entidad les haya contestado que no tenían competencia para ese efecto.

De igual manera, no hay prueba que permita colegir si LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES haya autorizado venta de activos de la sociedad CALLES DE COLOMBIA S.A EN LIQUIDACIÓN sin tener en cuenta los créditos laborales de los trabajadores que habían sufrido accidentes de trabajo al servicio de la entidad empleadora y mucho menos se logró evidenciar el hecho de que antes de empezar el proceso de reestructuración LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES permitió que esta empresa se insolventara para no responder por estos créditos.

De esta manera, entonces, el Juzgado advierte que en el caso concreto no se presenta la vulneración del derecho fundamental a gozar de una estabilidad laboral reforzada en cabeza del accionante, pues se reitera que este, para el momento del despido, no puede presumirse válidamente la terminación unilateral del contrato de trabajo (término indefinido), entre la empleadora accionada con el señor SAMUEL RUÍZ BELTRÁN, se haya debido a su condición de salud y que del mismo se desprendiera incapacidad o discapacidad, pues como se ha dicho, no resultó probado que su situación de salud le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares.

Su derecho a la salud no se encuentra vulnerado, toda vez que cuenta con cobertura integral por parte de LA NUEVA E.P.S, hasta el vencimiento del periodo de afiliación, situación que permite inferir al Despacho que su derecho a la salud no se ha violentado, al poder recibir con continuidad el tratamiento que se requiere para la fecha.

Súmese a lo anterior que, la acción de tutela no es la vía idónea para controvertir la configuración o no de una justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo como mecanismo de subsidiariedad, pues, como es bien sabido, ello resulta ser del resorte la jurisdicción ordinaria, escenario en el que es posible realizar un amplio despliegue probatorio, infaltable en estos casos, para hacer claridad sobre todos los factores concurrentes de la situación controvertida, las circunstancias modales, temporales y especiales que la caracterizan y el contexto específico en que se desarrolló, desde la perspectiva de cada parte del conflicto y así pueda establecerse realmente qué sucedió, cómo sucedió, en qué grado o medida se incumplieron los deberes contractuales y legales; tal prueba, necesaria para resolver apropiadamente el asunto, cabe aducirla en la instancia contenciosa propia de los juicios ordinarios.

De igual modo, ha indicado la jurisprudencia que el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los sujetos en estado de debilidad manifiesta opera, tanto para los que presenten una pérdida calificada como para los que sufran una afectación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, circunstancia que no se logró demostrar por el accionante en su escrito. Puesto que los anexos arrojados con esta acción de tutela pertenecen a un empleado diferente al accionante.

No obstante, a pesar de considerar esta Agencia Judicial, que la acción de tutela es improcedente por no cumplirse con el requisito de la subsidiariedad, corresponde como deber del Juez Constitucional entrar a determinar si la acción opera como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, para ello es pertinente señalar que éste se estructura cuando:

1. Los medios de defensa ordinarios no sean idóneos para evitar o poner fin a la vulneración del derecho fundamental invocado.

2. Que en el caso concreto se requiera de medidas urgentes e impostergables para evitar la consumación del perjuicio irremediable, así existan otros medios de defensa judicial, pero no expeditos, para la protección de los derechos afectados.⁷

Aplicados los anteriores criterios al *sub examine*, se tiene que no se vislumbra la existencia de un perjuicio irremediable para el accionante; ni mucho menos se requiere de una medida urgente e impostergable para evitar la consumación del mismo, dado que éste sólo se verificaría cuando se halle lesionado de tal magnitud el sujeto que no pueda ser restablecido jamás, pese a las acciones que se le ofrezcan, lo que no ocurre en el presente caso, sumado a que el actor cuenta con otros mecanismos legales para hacer valer sus derechos.

Además, para que la acción de tutela sea procedente, al tenor de lo dispuesto por el artículo 6 del decreto 2591 de 1991, se requiere en primer lugar, que el actor no cuente con otros mecanismos de defensa judiciales, traducidos los mismos en recursos o acciones de distinto orden, cuyo ejercicio permita la protección de las garantías deprecadas en sede de tutela, salvo que se acuda a esta acción constitucional como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Así las cosas, se tiene que, tal como lo ha establecido la Corte Constitucional en numerosas oportunidades, la acción de tutela tiene un carácter residual y subsidiario, siendo improcedente el amparo constitucional cuando no han sido

⁷ Sentencia T-538 de julio 13 de 2007, M. P. Nilson Pinilla Pinilla.

agotados los demás mecanismos de defensa contemplados en el ordenamiento jurídico, deduciéndose que el ámbito de ejercicio de la acción de tutela es restringido, ya que en sus alcances no está radicada la definición de controversias jurídicas legalmente reguladas.

CONCLUSIÓN

Con fundamento en lo expresado, no se generan los presupuestos necesarios para otorgar el amparo solicitado para los derechos constitucionales fundamentales de estabilidad ocupacional reforzada por ser sujeto en situación de debilidad manifiesta e indefensión, al trabajo, al mínimo vital, dignidad humana, igualdad, y seguridad social del señor SAMUEL RUÍZ BELTRÁN, dada la ausencia subsidiariedad en la acción que permitan la procedencia de la misma.

DECISIÓN

En mérito de lo expuesto **EL JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE ORALIDAD DE MEDELLÍN** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

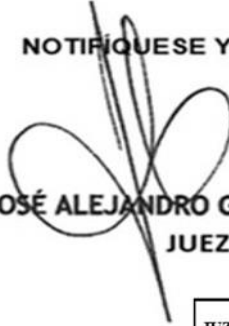
FALLA

PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE el amparo constitucional deprecado por el señor SAMUEL RUÍZ BELTRÁN identificado con cédula de ciudadanía número 10.176.468, en contra de LA SUPERINTENDENCIA DE SOCIEDADES, EL MINISTERIO DEL TRABAJO, CALLES DE COLOMBIA S.A – EN REORGANIZACIÓN Y CALIDRA COLOMBIA S.A.S., por considerar que existen otros mecanismos judiciales para la protección de los derechos presuntamente vulnerados por las accionadas y debido a que no se pudo determinar que se está ante la presencia de un perjuicio irremediable o estabilidad laboral reforzada, que amerite la intervención excepcional del Juez de tutela.

SEGUNDO: NOTIFICAR este fallo a las partes por el medio más expedito posible, advirtiéndole a las partes que contra esta decisión procede el recurso de impugnación ante el inmediato superior.

TERCERO: REMITIR a la Corte Constitucional para su eventual revisión, conforme lo establece el Art. 31 del Decreto 2591 de 1991, si no fuere impugnado.

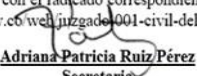
NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE



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 y por ESTADOS ELECTRÓNICOS (la cual, inclusive para efectos de constatar su autenticidad, hallará alojada 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

MA