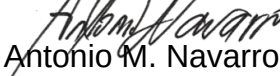




Constancia secretarial

Durante los días hábiles comprendidos entre el 9 y el 15 de febrero de 2023 no corrieron los términos para el titular del Juzgado en razón de licencia por duelo concedida por el Honorable Tribunal Superior de Medellín, que también le concedió permiso durante el día 17 del mismo mes.
A su despacho. Febrero 24 de 2023.


Antonio M. Navarro
Secretario ad-hoc

JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE ORALIDAD
Medellín, veinticuatro de febrero de dos mil veintitrés.

Proceso	Acción de Tutela Segunda instancia
Accionante	ÁLVARO DE JESÚS MANCO HIGUITA c.c. 8.415.590 alvaromancoh@gmail.com luis.moralesm@udea.edu.co
Accionada	INGENIERÍA Y CONTRATOS S.A.S. info@ingycon.net
Vinculadas de oficio	CEDISALUD gerencia@cedisalud.com
	SALUD TOTAL EPS notificacionesjud@saludtotal.com.co
	AFP COLPENSIONES notificacionesjudiciales@colpensiones.gov.co
	ARL COLMENA notificaciones@colmenaseguros.com
	JUNTA REGIONAL DE INVALIDEZ DE ANTIOQUIA correojudicial@jrciantioquia.com.co
	MINISTERIO DE TRABAJO notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co
1ª Instancia	Juzgado Séptimo Civil Municipal de Oralidad de Medellín cmpl07med@cendoj.ramajudicial.gov.co
2ª Instancia	Juzgado Primero Civil del Circuito de Oralidad de Medellín ccto01me@cendoj.ramajudicial.gov.co
Radicado	05001-40-03-007-2022-01325-00 (01 para 2ª instancia)
Providencia	Sentencia No. 50 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 11 de enero de 2023 dictado por el Juzgado Séptimo Civil de Medellín de Oralidad de Medellín que declaró improcedente las pretensiones de tutela promovida por el Sr. ÁLVARO DE JESÚS MANCO HIGUITA contra INGENIERÍA Y CONTRATOS S.A.S.

ANTECEDENTES

Hechos:

Narrar el señor ÁLVARO MANCO H. que hace 25 años trabaja para INGENIERÍA Y CONTRATOS S.A.S. con contrato a término fijo prorrogable, inicialmente como ayudante de obra y luego como operario de compresora, con un salario de \$1'150,000.

Como resultado de operar la máquina compresora en el año 2013 exámenes realizados por la EPS arrojaron pérdida parcial de audición en ambos oídos y por recomendaciones de la misma en el año 2015 fue reubicado en la sesión de soldadura donde tuvo un accidente en la mano derecha que le generó incapacidad por 33 días y al volver la empresa le asignó puesto de ayudante de patio.

El 25 de febrero de 2021 fue intervenido quirúrgicamente por síndrome de manguito rotador y el 19 de mayo de 2022 la EPS SALUD TOTAL le calificó origen laboral.

El 9 de noviembre la empresa le entregó carta de despido sin justa causa y le realizó pago de liquidación e indemnización.

La Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia en el dictamen 085832-2019 determinó que la disminución auditiva se deriva de enfermedad laboral.

La vigencia del contrato desde el año 2015 era del 14 de octubre de ese año al 14 de octubre del siguiente y así sucesivamente fue renovado hasta el despido el 9 de noviembre de 2022 y que el 17 de ese se realizó examen de salida de la empresa en CEDISALUD que no le ha sido entregado.

Pretensiones:

Tutelar los derechos fundamentales al mínimo vital, seguridad social, dignidad humana, debido proceso, trabajo y cualquier otro que se pruebe vulnerado. Que se proteja su estado de debilidad manifiesta en razón de sus condiciones físicas y psicológicas, para que se le ordene a INGENIERÍA Y CONTRATOS S.A.S. reintegrarlo a su puesto de trabajo en el término de 48 horas y le pague salarios y prestaciones sociales y parafiscales desde el 9 de noviembre de 2022 y lo afilie al Sistema de Seguridad Social, además que le indemnice conforme al art. 26 de la Ley 361 de 1997, es decir que le cancele a su favor la suma equivalente a 180 días de salario por terminar su contrato sin justa causa y sin autorización del Ministerio de Trabajo. Finalmente, que se le ordene a la empresa evitar realizar cualquier conducta encaminada a desestabilizar su trabajo, su seguridad social y su dignidad humana.

Incluyó citas jurisprudenciales y comentarios al respecto.

Trajo como anexos copias de:

- a) Cédula de ciudadanía.
- b) Dictamen de determinación de origen y/o pérdida de capacidad laboral y ocupacional, expedido por la Junta de Calificación Regional, fechado el 13 de diciembre de 2019 que concluye con diagnóstico de hipoacusia neurosensorial, bilateral, origen: Enfermedad laboral.
- c) Notificación del 19 de mayo de 2022 de Salud Total a la ARL Seguros Bolívar de calificación de origen de enfermedad laboral por síndrome de manguito rotador derecho.
- d) Carta del 1 de julio de 2022 de la ARL Bolívar expresando a la EPS Salud Total su desacuerdo con la calificación de origen laboral.
- e) Carta del 9 de noviembre de 2022 de terminación del contrato laboral de manera unilateral sin justa causa, anunciándosele al trabajador que se le reconocería la indemnización con el tiempo que falta para cumplir el plazo

- del contrato laboral, junto con la liquidación definitiva de salarios y prestaciones sociales.
- f) Solicitud fechada el 9 de noviembre de 2022 de restitución de inmueble en comodato ubicado la vereda La Loma de Machado del municipio de Copacabana, formulada por Ingeniería & Contratos S.A.S. al Sr. Álvaro Manco
 - g) Instrucción para examen médico de retiro.
 - h) Historia laboral expedida por COLPENSIONES.

Admisión de la acción de tutela:

El juzgado del conocimiento mediante auto del 07 de diciembre de 2022 admitió a trámite el libelo de tutela contra

- a) INGENIERÍA Y CONTRATOS S.A. S. y dispuso la vinculación oficiosa a
- b) CEDISALUD,
- c) SALUD TOTAL EPS,
- d) AFP COLPENSIONES,
- e) ARL COLMENA RIESGOS PROFESIONALES S.A.,
- f) JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE ANTIOQUIA y
- g) MINISTERIO DE TRABAJO.

Respuestas al libelo de tutela por la empresa accionada y por los vinculados de oficio:

- a) INGENIERÍA Y CONTRATOS S.A. S.** como accionada directa contestó solicitando *DECLARE IMPROCEDENTE* y consecuentemente *SE DENIEGUE EL AMPARO DEPRECADO*, en consideración a que *i)* el accionante no es destinatario de la protección derivada del fuero de estabilidad laboral reforzada por razones de salud, *ii)* su vínculo laboral no feneció en razón a la presunta enfermedad que dice padecer, sino que contrario sensu, *iii)* finalizó teniendo en cuenta la facultad legal de darlo por terminado de manera unilateral y sin justa causa, pagando para ello la indemnización establecida en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, lo anterior sumado al hecho que *iv)* cuenta con otros mecanismos efectivos de protección, *v)* no se encuentra ante inminencia de un daño irreparable, *vi)* así como tampoco se dan los presupuestos de gravedad, urgencia, imposterabilidad, *vii)* además que no cumple con el requisito de subsidiariedad, lo que descarta por completo el éxito de la tutela impetrada.

Admitió que existió el contrato laboral, pero precisó que el último data del 14 de octubre de 2015 en la modalidad de término fijo inferior a un año, con una duración inicial de 71 días, el cual con el tiempo se empezó a prorrogar en un término no inferior a un año, durante lo cual el trabajador tuvo varios cambios de cargo consensuados con él por necesidad del servicio del momento, como operador de compresor, luego servicios varios, después ayudante en 2016, ayudante de soldadura en 2017 y desde 2018 a la fecha de su retiro como ayudante de patio. Admitió lo relativo al salario y aclaró lo concerniente al horario laboral.

Que es cierto el dictamen de calificación allegado por el actor, pero aclara la accionada I&C, que dicha patología (Se refiere a la reducción de capacidad auditiva) nunca dificultó que el actor prestara de forma normal el servicio para el cual se le vinculó laboralmente, y de ello da cuenta el examen médico ocupacional de egreso que registra que no presenta restricciones médicas ocupacionales y el concepto de aptitud laboral es examen médico satisfactorio.

En cuanto a los exámenes médicos que dice el demandante realizados en el año 2013, señala la accionada que lo fueron en el momento de ejecución de un contrato laboral diferente al que ahora se discute, es decir, que dicha patología no le impidió firmar un nuevo contrato laboral, ni representó limitación alguna para desempeñar el cargo por el cual fue vinculado en 2015.

En cuanto a la cirugía del manguito rotador, dice la empresa que de ello fue enterada por la incapacidad que tuvo el actor, quien logró su total recuperación frente a dicha patología, pues el examen de egreso no refleja anomalía alguna con relación a su hombro intervenido quirúrgicamente. Destaca que el trabajador “NO PRESENTÓ NINGUNA RESTRICCIÓN O RECOMENDACIÓN MÉDICA LABORAL NI SE VOLVIÓ A INCAPACITAR POR ESTE NI POR NINGÚN MOTIVO, lo que es un hecho indicativo de que GOZABA DE BUENA SALUD AL MOMENTO DE LA FINALIZACIÓN DEL VÍNCULO CONTRACTUAL.”

Indica que los hechos relativos a la historia clínica del actor no le constan a la empresa porque nunca fue informada y muchos menos accedió a ella.

Admite como cierta la notificación de la terminación del contrato laboral, sabiendo que no se encontraba incapacitado, ni en algún tipo de tratamiento médico-laboral, ni con restricciones y mucho menos con recomendaciones laborales y/o calificación de pérdida de capacidad laboral en curso, por lo tal terminación se ajusta a la ley y obedeciendo a la misma, precisamente por la facultad legal para darlo por terminado de manera unilateral y sin justa causa, sin que para ello existiera un móvil discriminatorio.

Resalta que al examen médico ocupacional de egreso el actor negó encontrarse en proceso de calificación de enfermedad laboral y/o enfermedad común por EPS/ARL, negó calificaciones previas por PCL, negó restricciones médicas laborales. Así las cosas, dijo más adelante la accionada, el Sr. Manco no es sujeto de protección especial.

Aclaró que la finalización del contrato obedeció a que a la fecha la empresa no ha conseguido nuevos contratos de obra, lo que le ha obligado a disminuir, en el último año, de manera considerable la planta de personal por la situación económica que cada día se agudiza.

Excepcionó improcedencia del reintegro del trabajador y del amparo constitucional por falta de subsidiaridad y luego argumentó que si la enfermedad fue calificada de origen laboral, la ARP será la encargada tanto de las prestaciones económicas como asistenciales y las mismas se harán efectivas sin que requiera estar vinculado al régimen de seguridad social en salud, pues dicha protección opera como un seguro. Que ya le fue pagada su liquidación laboral que arrojó la suma de \$5'953,994, que cuenta con un saldo de cesantías de 7 años, con lo que tendrá garantizado su mínimo vital por largo tiempo, y que el actor puede acceder a los beneficios del mecanismo de protección al cesante creado mediante la Ley 1636 de 2013 que le ofrece un SUBSIDIO DE DESEMPLEO, en este caso, a través de la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFAMA en el que se le garantiza al trabajador la AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL POR 6 MESES MÁS Y UN INGRESO DE 1 SMLMV. Este mecanismo permite a las personas que pierdan su empleo, mitigar los efectos de esta situación, manteniendo el acceso a salud y el ahorro para su pensión. El trabajador también puede optar por hacer uso de su derecho de MOVILIDAD ENTRE RÉGIMENES CONTRIBUTIVO Y SUBSIDIADO DE SALUD estipulado en el Decreto 3047 de 2013 y reglamentado por la resolución 2653 de 2014, lo que garantiza que el actor seguirá afiliado a la misma EPS y no puede ser desafiliado de esta.

Argumentó que la terminación de la relación laboral entre el accionante e Ingeniería y Contratos S.A.S., no tiene nexo causal con la presunta enfermedad; inexistencia de vulneración del derecho a la seguridad social y al mínimo vital; inaplicabilidad del art. 26 de la Ley 361 de 1997; aplicación del principio *nemo auditur propiam turpitudinem allegans*

Allegó copia de:

- a.1) Contrato laboral suscrito con el extremo actor
- a.2) Otrosí del año 2018, 2017 y 2016 (cambios de cargo)
- a.3) Examen médico de egreso.
- a.4) Liquidación de prestaciones sociales del extremo actor.
- a.5) Constancia de pago de liquidación laboral y última nómina.
- a.6) Certificado de contratos de obra vigentes de INGENIERÍA & CONTRATOS
- a.7) Documento generado por el área de desarrollo humano de la empresa, donde certifica que para el mes de octubre y noviembre de 2022, fueron desvinculados más trabajadores, demostrando la disminución de planta de personal

b) Cedisalud no contestó la tutela.

c) Salud Total no contestó la tutela.

d) COLPENSIONES respondió que esa administradora no tiene competencia frente a los hechos de la tutela, por no resultar de su competencia administrativa y funcional, correspondiendo únicamente dar respuesta a la empresa Ingeniería y Contratos S.A., debido a que el accionante solicita el reintegro y la defensa del derecho al trabajo. Argumentó falta de legitimación en la causa por pasiva para que se le desvincule de la tutela.

e) La ARL COLMENA respondió que la hipoacusia del señor Manco es de origen común. Se refirió a accidente de trabajo del 24 de febrero de 2018 en razón del cual reconoció incapacidades temporales por un total de 33 días, actualmente caso cerrado. A otro accidente del 26 de abril de 2021 por el cual se autorizaron prestaciones asistenciales y económicas, pero no se registraron incapacidades temporales y el caso también está resuelto y cerrado. En cuanto al síndrome del maguito rotador, dice la ARL que esa patología no le ha sido reportada y no ha sido vinculada dentro de proceso de calificación de origen. En torno a las peticiones realizadas en la acción de tutela expresa que no es competencia de Colmena Riesgos Laborales pronunciarse sobre los hechos relacionados con el vínculo laboral contractual que existió entre el empleador y el Accionante, toda vez que salen de la órbita de la competencia de esta Aseguradora de Riesgos Laborales, pues corresponde a hechos exclusivos del ámbito laboral dicho análisis deberá ser realizado por el Juez Laboral competente de pronunciarse sobre el asunto. No obstante, dijo, es importante precisar que frente a los eventos reportados en Colmena Riesgos Laborales, fueron brindadas las prestaciones asistenciales y económicas derivadas, bajo este contexto es claro que Colmena ARL actualmente no le ha vulnerado ningún derecho fundamental al señor Álvaro de Jesús Manco Higueta. Argumentó improcedencia de la tutela, inexistencia de perjuicio irremediable, falta de legitimación en la causa por pasiva, y pidió su desvinculación.

f) La Junta Regional de Calificación de Invalidez, contestó que el 28 de noviembre de 2019 la EPS SALUD TOTAL le radicó documentación del Sr. Álvaro Manco en aras de iniciar proceso de determinación de origen y el 13

de diciembre de ese año se dictaminó enfermedad laboral hipoacusia neurosensorial, bilateral, lo cual fue notificado en debida forma. Que el señor Manco no está ni estuvo vinculado laboralmente con la Junta de Calificación, por lo tanto, la Junta no es competente para emitir concepto sobre las pretensiones de tutela del actor, ni tiene competencia para resolver controversias sobre asuntos de reintegros laborales.

- g) 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.

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 expresa:

La honorable Corte Constitucional en la sentencia T-020 de 2021 indicó:

“la estabilidad laboral reforzada no protege exclusivamente a quienes presentan una pérdida de capacidad laboral (PCL) calificada, sino también a aquellas personas que tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores y que, por este hecho, pueden ser objeto de tratos discriminatorios” (Corte Constitucional, Boletín No. 17, 25 de febrero de 2021).

“Tal cual se manifestó en el escrito de tutela y como consta en la historia clínica me encuentro en tratamiento médico a causa de una Hipoacusia neurosensorial bilateral severa de origen laboral, así mismo tengo diagnosticado síndrome de manguito en el hombro derecho. En lo que respecta a estas enfermedades es posible afirmar que se venía efectuando tratamiento médico desde mucho antes que se diera por finalizada la relación laboral el pasado mes de noviembre de 2022, de igual manera el empleador tenía conocimiento de estas. El pasado 12 de diciembre de 2022 fue remitido por el otorrinolaringólogo a valoración de medicina laboral y revisión para efectuar el cambio de los audífonos. El pasado 12 de enero asistí a una cita en el Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia donde se realizó una valoración de mi estado, el resultado de esta valoración será emitido en aproximadamente en un mes. En la actualidad no cuento con un trabajo formal, a pesar de que he sido llamado a diferentes procesos de selección, algunas empresas han indicado que por mi diagnóstico no es posible contratarme. Actualmente no cuento con los recursos económicos para efectuar los pagos correspondientes al sistema general de seguridad social como trabajador independiente a fin de continuar recibiendo atención médica general y especializada. Por lo anterior es dable afirmar que en la sentencia de primera instancia desconoce esta situación, de esta forma se vulnera la estabilidad laboral reforzada, de la que considero soy beneficiario.”

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.

Estando aquí el expediente digital el accionante hizo llegar copia de dictamen emitido el 14 de enero de 2013 por la Junta Regional de Calificación de Invalidez

de Antioquia, determinando que el síndrome de manguito rotatorio padecido por el Sr. Manco es de origen laboral.

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.

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.

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.

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/

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] 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*

--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.

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.

*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 Manco que estuvo vinculado como trabajador ayudante de obra y de patio y operario de compactadora, a INGENIERÍA Y CONTRATOS S.A.S., lo cual fue admitido por tal sociedad con algunas leves aclaraciones y que le fue despedido el 9 de noviembre de 2022 sin justa causa, se le realizó pago de liquidación y de indemnización. Vio entonces pidiendo tutela para los derechos constitucionales que dice él le fueron vulnerados por la terminación de su contrato laboral, a fin de que el juez constitucional ordene a la accionada que sea reintegrado a su puesto de trabajo, se le paguen salarios y prestaciones dejadas de percibir y nuevamente se le pague indemnización.

El demandante fincó sus pretensiones de tutela para su reintegro laboral en el hecho de que sufre hipoacusia sensorial bilateral de origen laboral, para lo cual allegó calificación de la Junta Regional de Invalidez de Antioquia emitida el 13 de diciembre de 2019, respecto al origen de la hipoacusia, mas no determina ese dictamen que ese padecimiento le genere algún grado de incapacidad laboral.

Adicionalmente dijo que fue intervenido quirúrgicamente del manguito rotador derecho, y aportó notificación de calificación expedida por SaludTotal EPS el 19 de mayo de 2022 dirigida a la ARL Seguros Bolívar en el sentido de que ello fue calificado como de origen laboral, calificación de origen frente a la cual tal ARL manifestó su desacuerdo, para que la controversia fuera a la Junta Regional de Calificación. En torno a este otro padecimiento no acreditó que luego de la cirugía le hubiere quedado algún porcentaje de incapacidad laboral. Lo que sí trajo, pero no en la primera instancia, sino a la segunda fue otro dictamen de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia ratificando que el origen del padecimiento del manguito es laboral. Sin embargo, tal experticia tampoco determina grado alguno de incapacidad para trabajar.

Se tiene entonces que es cierto que el demandante padece hipoacusia, y que fue intervenido quirúrgicamente del manguito rotador, pero nada acredita la gravedad del primer padecimiento, ni que después de tal cirugía le hayan quedado secuelas

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."

y menos que algunos de esos dos padecimientos o los dos en conjunto le impida ejercer el trabajo o labores para las que está entrenado o tiene experiencia.

Además, nada acredita en este caso que la terminación del contrato laboral se hubiere dado por discriminación o en razón del estado de salud del demandante, estado que en todo caso, y se repite, no apare probado que le significara un impedimento sustancial en el desarrollo de sus actividades laborales.

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, y como lo señaló la accionada, podrá tratar de obtener subsidio al desempleo por el término legalmente previsto o mientras logra su reincorporación laboral.

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. Mando 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 11 de enero de 2023** dictado por el Juzgado Séptimo Civil Municipal de Oralidad de Medellín que negó las pretensiones de tutela del señor ÁLVARO MANCO contra INGENIERÍA Y CONTRATOS 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

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 ELECTRÓNICOS (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
Secretaría