REPÚBLICA DE COLOMBIA

Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

JUZGADO CATORCE PENAL MUNICIPAL CON FUNCIONES DE CONTROL DE GARANTÍAS DE BUCARAMANGA

Bucaramanga, (23) de diciembre de dos mil veintidós (2022)

Decide el despacho, en primera instancia, la acción de tutela radicada bajo el No. 68001408801420220135 00, instaurada por GEYMAR ALEXANDER ROJAS GUTIERREZ como apoderado de MIGUEL ANGEL PÉREZ QUINTERO en contra de INDUSTRIAS E INVERSIONES SUPER FIJOS S.A.S., habiéndose vinculado de oficio a los representantes legales de SEGUROS LA EQUIDAD ARL, LAS JUNTAS NACIONAL Y REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVÁLIDEZ, el MINISTERIO DEL TRABAJO, NUEVA EPS, y la FUNDACION CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA.

ANTECEDENTES

El accionante fundamenta la demanda en los siguientes hechos:

Su poderdante está vinculado laboralmente con INDUSTRIAS E INVERSIONES SUPER FIJOS S.A.S. desde hace más de 7 años en el cargo de auxiliar de producción, en desarrollo de sus labores sufrió un accidente el 26 de noviembre de 2018 que le causó “discopatía lumbosacra, hernia discal mediana de la L4-L5 con disminución de amplitud de recesos laterales, hernia discal subarticular derecha de la L5-S1 con disminución de amplitud de receso lateral. Dicho accidente laboral fue reportado a SEGUROS LA EQUIDAD ARL bajo el número de siniestro 443895.

Con anterioridad, el 26 de junio de 2017 presentó ruptura completa del ligamento colateral grado 3 en un accidente de trabajo en que tres bultos de cemento de 50 kilos cada uno cayeron sobre su rodilla desde una altura de dos metros, este siniestro también fue reportado a su ARL, en que el médico tratante dictaminó que su rodilla debía ser reconstruida totalmente y que requería cirugía, la cual no fue posible realizar y únicamente le dieron tratamiento para el dolor.

Refirió que sigue presentando dolor e inflamación constantes en su rodilla, lo que, aunado a las hernias discales, genera afectaciones laborales, familiares y en su autoestima, dado que no puede hacer ejercicio y subió de peso. Igualmente, que desde el 1 de julio de 2020 fue ordenada su reubicación laboral por el médico tratante SERGIO ROLDÁN GÓMEZ de la FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA, la cual nunca fue efectuada por la accionada.

El 19 de noviembre de 2022 sufrió un nuevo accidente laboral y se vio en necesidad de asistir al médico de la EPS, donde le manifestaron que solo le podían prestar atención primaria por ser competencia de la ARL, tras acudir a esta, fue informado de que no existía el reporte del accidente por parte de la

empresa. Al indagar en la empresa por el motivo de que no se haya reportado el accidente, su jefe inmediata le contestó que no lo reportaron por tratarse de una patología anterior y lo responsabilizaron por el mismo, señalándolo de haberse expuesto, le enviaron un memorando y lo llamaron a rendir descargos, lo que, a juicio del actor, constituye la causal de acoso laboral por desprotección de que trata el art. 6 de la ley 1010 de 2006.

Indicó que actualmente se encuentra en proceso de calificación de la pérdida de capacidad laboral y origen de sus patologías ante las juntas Regional y Nacional de calificación de invalidez, el cual fue diagnosticado como “OTROS DESPLAZAMIENTOS ESPECIFICADOS DE DISCO INTERVERTEBRAL (HERNIA DISCAL L4, L5, L5, S1) ENFERMEDAD LABORAL”, por lo que el médico especialista ordenó reubicación laboral, la cual no fue realizada adecuadamente por la accionada, que no acató las recomendaciones médico laborales, de lo que dan cuenta las declaraciones juradas de SILVERIO ALEXANDER ABRIL REYES, jefe de planta de la empresa, y JHON NICOLÁS JAIMES, ingeniero de producción, quienes dan cuenta de que MIGUEL ANGEL PÉREZ QUINTERO manipulaba cargas de entre 25 y 100 kilogramos sin ninguna ayuda o acompañante y en horarios de entre 8 y 14 horas diarias.

Manifestó que, durante el último mes, en que ha tenido tres memorandos, dado que buscan inducir su renuncia o despedirlo, por lo que pasó informe del acoso a la empresa el día 1 de diciembre, sin que se tomaran correctivos, igualmente, interpuso querella por el acoso laboral ante el Ministerio de Trabajo el 5 de diciembre, puesta bajo radicado 05EE2022746800100011283 del 6 de diciembre del 2022.

En igual sentido, la NUEVA EPS, ante los reiterados requerimientos sin respuesta que realizó a la accionada para que aportara el “estudio del puesto de trabajo con análisis del factor de riesgo ergonómico – carga dinámica de columna vertebral lumbroscada” a efectos de poder calificar el origen de la enfermedad, interpuso queja ante el Ministerio de Trabajo el 23 de mayo de 2022, y que cuando se realizó la calificación del puesto no se hizo conforme a la realidad sino buscando favorecer sus intereses, ante lo que pasó un escrito ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Santander el pasado 18 de agosto.

Argumentó que es obligado a cumplir sus labores que requieren de gran esfuerzo físico a pesar de su condición, bajo amenazas de despido, de lo que da cuenta el informe diario de producción; así mismo, que fue acusado sin fundamento de cobrar dinero a personas para realizar descargas de mercancía, lo cual es desmentido por FELIX AREVALO CASTILLO, implicado, quien aseguró que le pidieron que acusara de ello a PEREZ QUINTERO, y que ante su negativa, no le permitieron trabajar más en la empresa.

Señaló que, por intermedio de su apoderado, presentó petición a la empresa solicitando copia del reporte del accidente de trabajo, información sobre su reubicación, los llamados de atención que ha tenido durante sus más de 7 años laborados, e informando de su estabilidad laboral reforzada, sin que a la fecha haya obtenido respuesta.

Finalmente, el pasado 6 de diciembre le entregaron carta de terminación del contrato de trabajo a término indefinido, desconociendo su estabilidad laboral reforzada por fuero de salud, siendo evidente para el accionante que dicha decisión obedece a que ya no les es útil como empleado.

SUJETOS DE ESTA ACCIÓN

Accionante: GEYMAR ALEXANDER ROJAS GUTIERREZ, identificado con la cédula de ciudadanía número 91.301.884 y tarjeta profesional número 261.650 del Consejo Superior de la Judicatura, como apoderado de MIGUEL ANGEL PÉREZ QUINTERO, identificado con la cédula de ciudadanía número 17.976.698.

Entidad Accionada: INDUSTRIAS E INVERSIONES SUPER FIJOS S.A.S.

Entidades Vinculadas: SEGUROS LA EQUIDAD ARL, JUNTA NACIONAL Y REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVÁLIDEZ, MINISTERIO DEL TRABAJO, NUEVA EPS, Y FUNDACION CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA.

FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN

El accionante solicita el amparo de los derechos fundamentales de MIGUEL ANGEL PÉREZ QUINTERO a la vida, seguridad social, vida digna, igualdad, derecho a la salud, al mínimo vital, igualdad, a no ser discriminado, trabajo en condiciones dignas, al buen nombre y estabilidad laboral reforzada.

Expresamente solicita se ordene a INDUSTRIAS E INVERSIONES SUPER FIJOS S.A.S.: **(i)** Su reintegro y reubicación, atendiendo a la especial protección que merece del Estado por encontrarse en estado de indefensión y a su estabilidad laboral reforzada. **(ii)** Cesar todo acto discriminatorio y garantizar su estabilidad laboral, evitando así perjuicio irremediable mayor. **(iii)** Declarar la ineficacia de la terminación del contrato de trabajo.

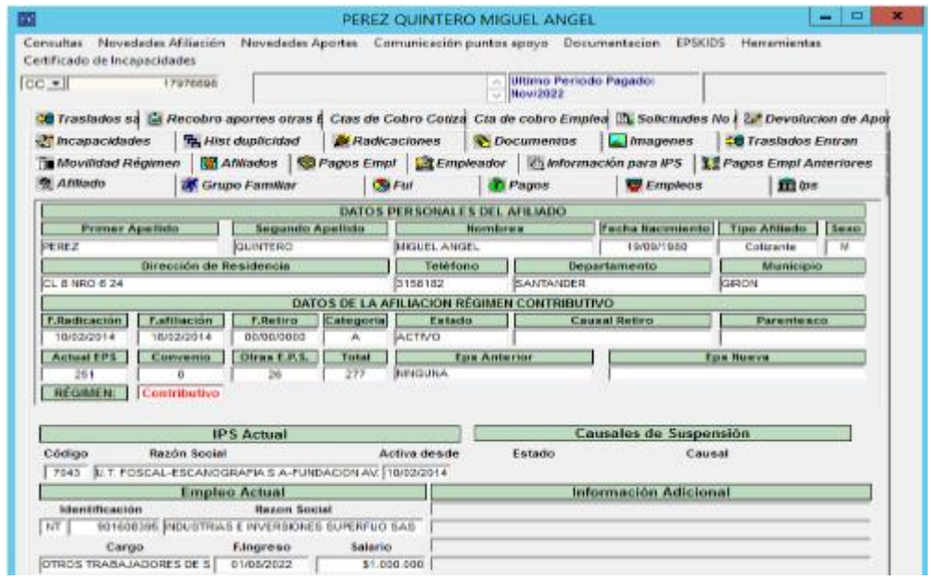
RESPUESTA DE LA ENTIDAD ACCIONADA Y VINCULADAS

JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE SANTANDER

La representante legal de la entidad indicó que al interior de esa Junta se ha practicado el Dictamen No. 359 del 28 de febrero de 2022, en el que se determinó “trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía” no derivado de accidente de trabajo, el cual fue modificado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, que el 7 de julio de 2022 determinó que se trataba de “lumbago no especificado – accidente de trabajo, trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía – no derivado de accidente de trabajo. Igualmente, el dictamen No. 1375 del 8 de agosto de 2022 en el que se identificó “otros desplazamientos especificados de disco intervertebral” enfermedad común de trabajo, dictamen apelado y remitido a la Junta Nacional el día 8 de noviembre de 2022. Argumentó que no se pronunciaría respecto de las pretensiones o la procedencia de la acción.

ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD NUEVA EPS

El apoderado judicial de la entidad confirmó que el accionante se encuentra afiliado en calidad de cotizante dependiente:



Seguidamente, argumentó que su defendida no tiene competencia para materializar las pretensiones del accionante, por lo que carece de legitimación en la causa por pasiva, y en tal medida, solicitó su desvinculación.

LA EQUIDAD SEGUROS DE VIDA – ARL

El apoderado de la entidad pidió que se declare que su representada no ha vulnerado los derechos fundamentales del accionante y que se nieguen las pretensiones del escrito de tutela en lo que a esta respecta, toda vez que las pretensiones son ajenas a su conocimiento. Argumentó que no le constan los hechos, acciones u omisiones de índole laboral plasmados en el escrito de tutela por ser ajenos al conocimiento de la entidad, acreditó que es cierto el accidente sufrido el 26 de noviembre de 2018 y reportado ante su representada bajo el radicado 443895.

Indicó que el accidente sufrido el 26 de junio de 2017, bajo el No.409365 les fue reportado de otra manera, en la que presuntamente, mientras se encontraba arrumando cemento junto a una báscula, un arrume cayó sobre su pierna izquierda, por lo que se dirigió a recibir atención médica. Aclaró que dicho caso se cerró por ausencia de comunicación con el accionante, quien, a pesar de haberle sido autorizadas terapias físicas no asistió. Igualmente, refirió que para el 19 de noviembre de 2022 ya no se encontraba bajo la cobertura de La Equidad ARL, motivo por el que se desconoce por esta entidad si adelanta trámites ante las juntas Nacional y Regional de Calificación de Invalidez.

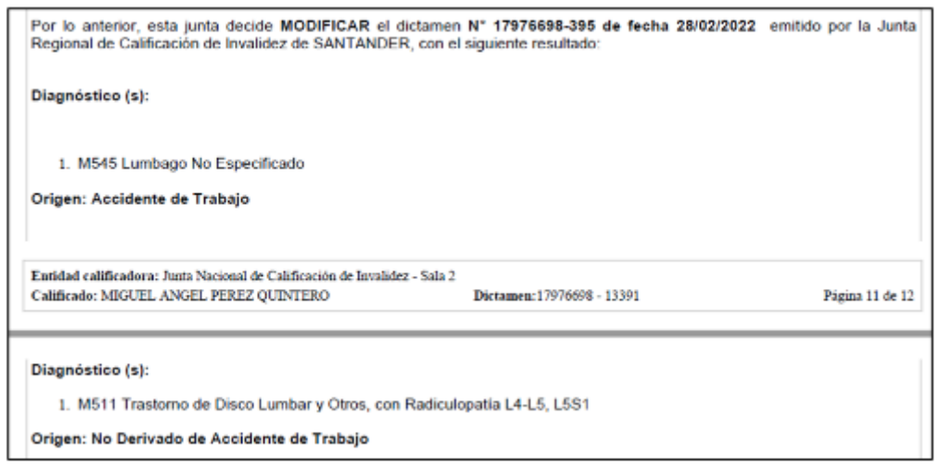
MINISTERIO DEL TRABAJO

El asesor de la Dirección Territorial Santander de la entidad aclaró que no le constan directamente los supuestos fácticos expuestos por el accionante que la relacionan; resaltó que, en principio, el actor gozaría de protección especial según la normatividad constitucional y legal que rige las relaciones laborales, por lo que se podría adelantar averiguación preliminar. Reseñó que dentro del radicado 05EE2022746800100011283 del 6 de diciembre de 2022 se dio apertura al trámite de acoso laboral en la misma fecha, y se designó a un inspector de trabajo para

conocer de la reclamación, encontrándose por definir fecha de audiencia de conciliación y requerimiento documental. Explicó que, como funcionario del Ministerio del Trabajo, no les está permitido declarar derechos individuales ni resolver controversias, toda vez que esa competencia recae en los jueces de la república. De esta manera, si bien no se opuso a que se amparen los derechos fundamentales del accionante, estimó que su defendida no se encuentra legitimada en la causa por pasiva, por lo que peticionó su desvinculación.

JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ

El abogado de la Sala Cuarta de Decisión de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez de esta entidad reseñó que el expediente del accionante, una vez apelada la calificación de la Junta Regional de Santander, fue resuelto en audiencia del 7 de julio de 2022, en la que se emitió el dictamen No. 17976698 – 13391, el cual allegó como anexo, así:



Por lo anterior, esta junta decide **MODIFICAR** el dictamen **N° 17976698-395 de fecha 28/02/2022** emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de SANTANDER, con el siguiente resultado:

Diagnóstico (s):

1. M545 Lumbago No Especificado

Origen: Accidente de Trabajo

Entidad calificadora: Junta Nacional de Calificación de Invalidez - Sala 2
Calificado: MIGUEL ANGEL PEREZ QUINTERO **Dictamen:** 17976698 - 13391 Página 11 de 12

Diagnóstico (s):

1. M511 Trastorno de Disco Lumbar y Otros, con Radiculopatía L4-L5, L5S1

Origen: No Derivado de Accidente de Trabajo

Además, manifestó que se efectuará revisión del expediente, para verificar que se haya surtido el debido proceso de calificación en primera y segunda oportunidad, para lo cual, se asignó cita de valoración médica presencial al paciente en primera oportunidad para el día 18 de enero de 2023 a las 12:50 p.m.

Finalmente, señaló que las pretensiones se dirigen a otras entidades, sobre las que la Junta Nacional no tiene injerencia, por no ser superior jerárquico ni administrativo de las Juntas Regionales de calificación de invalidez ni de las entidades de seguridad social, y tampoco ostenta potestad disciplinaria sobre estas; por tal razón, peticionó su desvinculación del trámite, toda vez que la entidad ha adelantado todas las gestiones a su cargo, sin haber incurrido en vulneración de los derechos fundamentales del accionante.

FUNDACIÓN CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA

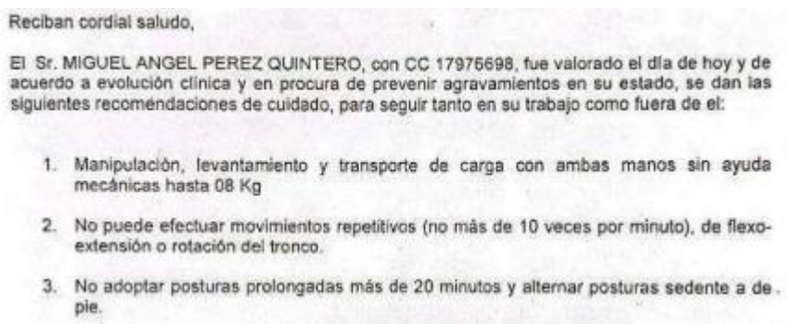
Argumentó no haber vulnerado los derechos fundamentales del accionante y carecer de legitimación en la causa por pasiva, y se pronunció sobre la atención que recibió el accionante en dicha entidad, la cual consistió en consultas por accidentes laborales sufridos en el año 2019 por un trauma a nivel lumbar y 7 de enero de 2020 por diagnóstico de lumbago no especificado, oportunidad esta en que se ordenó RNM que arrojó como resultados hernias L4L5 y L5S1 y se recomendó valoración por medicina del dolor y por medicina laboral para su reubicación laboral con medidas de higiene de columna. Reiteró no haber afectado garantías constitucionales del accionante y solicitó su desvinculación.

INDUSTRIAS E INVERSIONES SUPER FIJOS S.A.S.

Raúl Jácome Trigos, representante legal de la entidad accionada allegó informe en el que solicitó que el amparo impetrado por MIGUEL ÁNGEL PÉREZ sea declarado improcedente. Afirmó que el despido con justa causa del accionante no se ha hecho efectivo, ya que no se cuenta aun con la autorización por parte del Ministerio de Trabajo, por lo que a la fecha de rendir el informe, el accionante sigue desempeñando sus funciones; por otro lado, argumentó que el acoso laboral del que afirma ser víctima el accionante debe ser resuelto inicialmente al interior de la empresa por el comité de convivencia laboral, según lo determina el artículo 9, núm. 1 de la ley 1010 de 2006 y ante juez laboral.

Adicionó que en el proceso disciplinario que se siguió en contra del accionante desde el 28 de noviembre de 2022 se dio en estricto cumplimiento de lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo de la entidad, luego de que el accionante haya incurrido en varias faltas, entre ellas, manejar pesos que superan la restricción impuesta en atención a su condición, y haber recibido dinero por permitir descargar mercancía en la empresa sin estar autorizado para ello; por lo que, ante la existencia de otros medios de defensa judicial diversos a la acción de tutela y la ausencia de vulneración de derechos fundamentales por su representada, indica que no se agotó el requisito de subsidiariedad de la acción.

Aclaró que MIGUEL ÁNGEL PÉREZ se encuentra vinculado laboralmente con la entidad desde el 28 de septiembre de 2015, y que su cargo es el de auxiliar de producción de pinturas, estuco y alistamiento de aditivo, cargo en el que se ubicó debido a una reubicación laboral recomendada por el médico tratante, adicionó que desconoce el diagnóstico y patologías derivadas del accidente de trabajo sufrido por el actor por tratarse la historia clínica de un documento bajo reserva, y que tiene conocimiento de las recomendaciones médicas y restricciones realizadas por la ARL La Equidad Seguros, que consistieron en:

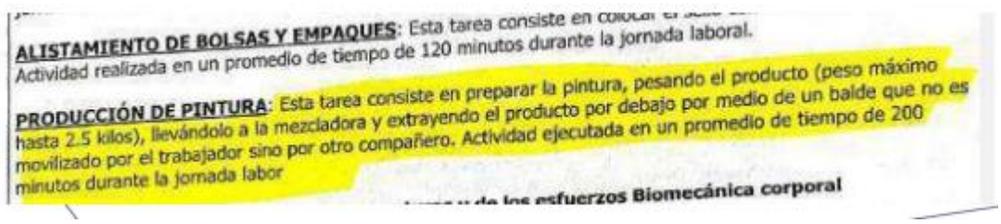


Reciban cordial saludo,

El Sr. MIGUEL ANGEL PEREZ QUINTERO, con CC 17976698, fue valorado el día de hoy y de acuerdo a evolución clínica y en procura de prevenir agravamientos en su estado, se dan las siguientes recomendaciones de cuidado, para seguir tanto en su trabajo como fuera de el:

1. Manipulación, levantamiento y transporte de carga con ambas manos sin ayuda mecánicas hasta 08 Kg
2. No puede efectuar movimientos repetitivos (no más de 10 veces por minuto), de flexo-extensión o rotación del tronco.
3. No adoptar posturas prolongadas más de 20 minutos y alternar posturas sedente a de pie.

En atención a estas recomendaciones, el trabajador fue reubicado a un puesto que no requería el mismo esfuerzo y se le informó que no podía manipular peso superior a 2.5 kg a pesar de que la recomendación médica le permitía levantar hasta 8 kg, por lo que afirmó que no es cierto que no se haya acatado esta recomendación médica y anexó como descripción del cargo:



ALISTAMIENTO DE BOLSAS Y EMPAQUES: Esta tarea consiste en colocar el saco
Actividad realizada en un promedio de tiempo de 120 minutos durante la jornada laboral.

PRODUCCIÓN DE PINTURA: Esta tarea consiste en preparar la pintura, pesando el producto (peso máximo hasta 2.5 kilos), llevándolo a la mezcladora y extrayendo el producto por debajo por medio de un balde que no es movilizado por el trabajador sino por otro compañero. Actividad ejecutada en un promedio de tiempo de 200 minutos durante la jornada labor

...de los esfuerzos Biomecánica corporal

Expresó desconocer si el diagnóstico de ruptura de ligamento es cierto, así como los motivos por los que no se practicó la reconstrucción de rodilla que el

accionante adujo requerir, y resaltó que al interior de la empresa se ha implementado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la prevención de accidentes.

Explicó que no se ha incurrido en conductas que constituyan acoso laboral, sino que únicamente hizo uso de la potestad disciplinaria que como empleador posee, igualmente, refirió desconocer los procesos de calificación de pérdida de la capacidad laboral por no ser de su competencia.

Refirió igualmente que, si se envió el análisis del puesto de trabajo a la NUEVA EPS, el cual fue realizado por un profesional especializado en Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a la realidad laboral del actor, así como las restricciones y diagnósticos que posee, así mismo, aseveró que no es cierto que se obligue al accionante a cumplir actividades en las que las cargas sean superiores a las recomendadas por la ARL, ni que lo hayan amenazado con despedirlo.

LEGITIMACIÓN

Está debidamente acreditada la legitimación para actuar de GEYMAR ALEXANDER ROJAS GUTIERREZ como apoderado de MIGUEL ANGEL PÉREZ QUINTERO toda vez que le fue otorgado poder para promover este trámite constitucional como se observa en el expediente digital a folio 16 del escrito de tutela.

COMPETENCIA

Este juzgado es competente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 86 de la Constitución Política y en los artículos 37 del Decreto Ley 2591 de 1991, 1 del Decreto 1382 del 2000, 2.2.3.1.2.1 del Decreto 1069 de 2015, Único Reglamentario del Sector Justicia y del Derecho, así como en el Auto 050 de 2015 de la Corte Constitucional y en el artículo 1º del decreto 1983 de 2017, según el cual, ***"****Para los efectos previstos en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, conocerán de la acción de tutela, a prevención, los jueces con jurisdicción donde ocurriere la violación o la amenaza que motivare la presentación de la solicitud o donde se produjeren sus efectos, conforme a las siguientes reglas:*

1. Las acciones de tutela que se interpongan contra cualquier autoridad, organismo o entidad pública del orden departamental, distrital o municipal y contra particulares serán repartidas, para su conocimiento en primera instancia, a los Jueces Municipales."

Así mismo se establece que las partes (accionante y accionada) tienen su domicilio en esta ciudad, ámbito territorial en el que ejerce sus funciones este despacho judicial.

PROBLEMAS JURÍDICOS CONSIDERADOS

¿Resulta procedente, a través de la presente acción de tutela para ordenar a INDUSTRIAS E INVERSIONES SUPER FIJOS S.A.S. efectuar el reintegro y posterior reubicación del señor MIGUEL ANGEL PÉREZ QUINTERO a su planta de

personal en atención a su estado de indefensión y estabilidad laboral reforzada, pese a que su despido no se ha hecho efectivo?

Así mismo ¿Procede la acción para (i) Ordenar mediante ella que cesen los actos de acoso laboral de los que PÉREZ QUINTERO es presuntamente víctima, y (ii) Declarar la ineficacia de la terminación del contrato laboral entre PEREZ QUINTERO y la accionada?

PRECEDENTE JURISPRUDENCIAL

"*Procedencia de la acción de tutela para el reintegro laboral de una persona afectada por un accidente de trabajo o por una enfermedad consecuencia de la ejecución del contrato de trabajo.*

El artículo 13 inciso 3º, de la Constitución Política ordena al Estado adoptar medidas a favor de grupos discriminados o marginados, en especial aquellos que por su condición física o mental, se encuentran es situaciones de debilidad manifiesta.

Además, en cuanto a las personas discapacitadas, el Artículo 47 de la Carta, señala que el Estado tiene el deber de "adelantar políticas de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran."

Este mandato constitucional ha sido desarrollado esencialmente por la Ley 361 de 1997, la cual establece mecanismos de integración laboral a favor de las personas con discapacidad.

El artículo 26 de la Ley consagra, la denominada protección laboral reforzada a favor de las personas con discapacidad, ***beneficio extendido no solo a los trabajadores discapacitados como tales, sino también a aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones****.*

En efecto, la norma establece, que la limitación de una persona no será motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación demuestre ser claramente insuperable con el cargo que se va a desempeñar. Por otra parte, ordena que ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo.

Con base en esta norma, la Corte Constitucional, en Sentencia C-531 del 10 de mayo de 2000[1], declaró la exequibilidad condicionada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, bajo el entendido de que el pago de una indemnización al trabajador discapacitado no convierte el despido en eficaz, si éste no contó con la previa autorización del Ministerio del Trabajo. En consecuencia, el despido de un trabajador discapacitado sin el cumplimiento de este trámite resulta ineficaz.

Además de la garantía legal antes señalada, cuando se ha despedido de manera unilateral a una persona debido a su condición física limitada, la Corte ha encontrado que tal trato constituye una discriminación, por cuanto a las personas en estado de debilidad física no se les puede tratar de igual manera que a las sanas.

En este sentido, la Corte sostuvo lo siguiente:

"la empresa (...) dio a la actora un tratamiento discriminatorio, porque la trató como si fuera un empleado sano, al que basta indemnizar en los términos del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, para dejar cesante de manera unilateral, cuando esa firma sabía, por las incapacidades que el Instituto de Seguros Sociales le había otorgado a la actora, que ésta se encontraba disminuida físicamente, y merecía un trato diferente al que exige la ley para una persona en buenas condiciones de salud. De esa manera, la dejó expuesta a perder la atención médica que precisa, pues dejó de darle el trato que, de acuerdo con el artículo 13 de la Carta Política, debe otorgarse al que está en condiciones de debilidad manifiesta; al omitir considerar la situación de invalidez de su trabajadora, para dar por terminada la relación laboral de la manera más gravosa para la empleada, también vulneró la entidad empleadora el derecho de la accionante a un trabajo en condiciones dignas y justas y, en consecuencia, los argumentos que adujo no son de recibo."[2]

La Corte ha resaltado el carácter subsidiario y residual de la acción de tutela, concibiéndola como un mecanismo judicial previsto, ante la inexistencia de mecanismos procesales para el amparo judicial integral del objeto de protección. Sin embargo, también lo ha considerado como un mecanismo procesal supletorio de los mecanismos ordinarios, frente a la inidoneidad e ineficacia del mecanismo ordinario de protección, circunstancia ligada a la inminencia del perjuicio irremediable; evento en el cual, su virtud cautelar se modula para convertirse en mecanismo tutelar transitorio[3].

De la misma manera, la Corte ha enfatizado como principios rectores del proceso de tutela, los de informalidad y de eficacia de los derechos fundamentales. Según estos principios, el juez constitucional está en la obligación de adelantar en el marco de sus competencias, todas las conductas enderezadas a garantizar la protección de los derechos fundamentales cuando los mismos han sido objeto de amenaza o vulneración.

En sentencia T-198 del 16 de marzo de 2006,[4] esta Corporación se ocupó en profundidad del asunto. Al respecto señaló que la acción de tutela no debe reemplazar los mecanismos ordinarios para obtener el reintegro de un trabajador frente a cualquier tipo de desvinculación laboral. Dentro del ordenamiento jurídico, los trabajadores tienen acceso a acciones judiciales específicas, cuya competencia ha sido atribuida a la jurisdicción laboral y a la jurisdicción de lo contencioso administrativo.

Sin embargo, esta Corporación ha sostenido que, ***en casos excepcionales, como los de las personas en estado de debilidad manifiesta o aquellos a los cuales la Constitución les otorga una estabilidad laboral reforzada, se impone al juez de tutela conceder la acción de amparo para obtener el reintegro del trabajador despedido****.*

En esa ocasión la Corte expresó:

"Pues bien, la tutela no puede llegar hasta el extremo de ser el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo; además, frente a la estabilidad existen variadas caracterizaciones: desde la estabilidad impropia (pago de indemnización) y la estabilidad "precaria" (caso de los empleados de libre nombramiento y remoción que pueden ser retirados en ejercicio de un alto grado de discrecionalidad), hasta la estabilidad absoluta (reintegro derivado de considerar nulo el despido), luego no siempre el derecho al trabajo se confunde con la estabilidad absoluta.

(...)

No se deduce de manera tajante que un retiro del servicio implica la prosperidad de la tutela, porque si ello fuera así prosperaría la acción en todos los casos en que un servidor público es desligado del servicio o cuando a un trabajador particular se le cancela el contrato de trabajo; sería desnaturalizar la tutela si se afirmara que por el hecho de que a una persona no se le permite continuar trabajando, por tutela se puede ordenar el reintegro al cargo. Solamente en determinados casos, por ejemplo cuando la persona estuviera en una situación de debilidad manifiesta, o de la mujer embarazada, podría estudiarse si la tutela es viable."[5]

Resulta entonces, que el derecho al trabajo no se identifica con la permanencia indefinida en él, toda vez que no existe un derecho fundamental a la conservación del mismo.

En conclusión, la Corte reitera que aunque no existe un derecho fundamental que asegure a los empleados la conservación del trabajo o su permanencia en él por un tiempo indeterminado, debido a la urgencia de conjurar una vulneración irreversible de los derechos fundamentales de un empleado en circunstancias de debilidad manifiesta y, quien, adicionalmente, presenta una estabilidad laboral reforzada, en virtud de su especial condición física o laboral, la tutela procede como mecanismo definitivo para el reintegro laboral.

3.2.2. Se estudiará la protección laboral reforzada del trabajador aun cuando no se ha calificado el grado de invalidez, pero sí ha sufrido una disminución en su estado de salud.

La jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino a aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones. En efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección. Para justificar tal actuación no cabe invocar argumentos legales que soporten la desvinculación como la posibilidad legal de despido sin justa causa. El empleador tiene el deber de reubicar a los trabajadores que durante el transcurso del contrato de trabajo sufren disminuciones de su capacidad física.

La normatividad vigente sobre este tema, se encamina a una real protección de las personas con limitaciones, para que éstas conserven su trabajo y tengan una vida digna en igualdad de condiciones que las demás personas, y en aras de la adecuada reintegración social. Ahora bien, el asunto es ¿qué personas deben estar amparadas por estas disposiciones? En principio, se podría considerar que la estabilidad laboral reforzada sólo se aplica a quienes tengan algún grado de discapacidad. Sin embargo, la Corte en forma reiterada ha ampliado el concepto de discapacidad.

La Corte así lo reiteró en la Sentencia T-1040 del 27 de septiembre de 2001[6]*. La providencia precisó:*

"El alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho. Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación

del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación.

(...)

En algunos casos, el derecho a la reubicación en un cargo compatible con las condiciones de salud del trabajador no se limita al simple cambio de funciones. Para garantizar el ejercicio real de este derecho, la reubicación debe estar acompañada de la capacitación necesaria para que el trabajador se desempeñe adecuadamente en su nueva labor. Así, el artículo 54 de la constitución se refiere específicamente a las obligaciones que le competen al Estado y a los empleadores en lo que se refiere a la habilitación profesional y técnica y a la obligación de garantizar a los disminuidos físicos el derecho al trabajo de acuerdo con sus condiciones de salud. Por supuesto, una persona que ha sido reubicada de su puesto normal de trabajo como consecuencia de una disminución física requiere capacitación para desempeñar sus nuevas funciones. De tal modo que, en este caso, la demandante requería ser capacitada para su nueva labor."

Pero en la misma Sentencia, esta Corporación sentó su posición frente al tema de la calificación de la discapacidad. En ella se dijo, que ***aquellos trabajadores que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben considerarse como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta****. Razón por la cual, frente a ellas también procede la llamada estabilidad laboral reforzada, por la aplicación directa e inmediata de la Constitución.*

El fallo referido señaló:

*"****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.***[7] ***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 otra parte, en la Sentencia T-351 del 5 de mayo de 2003[8]*, la Corte enumeró las principales diferencias entre los trabajadores calificados como discapacitados,*

y aquellos que padecen un deterioro en su estado de salud, de la siguiente manera:

"En la actualidad el ordenamiento jurídico colombiano distingue entre trabajadores discapacitados calificados como tales por las normas legales, frente a los trabajadores que sufren una disminución en su condición física durante la ejecución del contrato de trabajo, quienes a partir de los dispuesto en el artículo 13 Superior, exigen una protección especial por parte del Estado dada su situación de debilidad manifiesta.

El alcance y los mecanismos legales de protección - en cada caso - son distintos, en primer lugar, porque la Ley 361 de 1997, en su artículo 26, consagra un sistema de estabilidad laboral reforzada[9] y, en segundo término, porque la protección de los trabajadores en situación de debilidad manifiesta se deriva de la aplicación inmediata de la Constitución junto con algunas normas de rango legal que constituyen el denominado sistema normativo integrado[10].

Por ello, en tratándose de trabajadores puestos en circunstancias de debilidad manifiesta, el juez de tutela puede, al momento de conferir el amparo constitucional, identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y, a su vez, goza de un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o vulnerado. Esto significa, en otras palabras, que la protección laboral de los trabajadores que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta no depende de una calificación previa que acredite su condición de discapacitados, sino de la prueba de las condiciones de salud que impidan o dificulten el desempeño regular de sus labores.

Con todo, el alcance constitucional de la protección especial depende de la exigibilidad de la carga impuesta al empleador. De suerte que, como regla general, le corresponde al empleador reubicar a los trabajadores en estado digno y acorde con sus condiciones de salud, en atención al carácter vinculante del principio constitucional de solidaridad. Sin embargo, "el empleador puede eximirse de dicha obligación si demuestra que existe un principio de razón suficiente de índole constitucional que lo exonera de cumplirla [11].

(…)

Por último, a juicio de esta Corporación, el derecho a la reubicación no se limita al simple cambio de funciones. La salvaguarda de este derecho exige: (i) La proporcionalidad entre las labores y los cargos previamente desempeñados y los nuevos asignados; y (ii) El acompañamiento de la capacitación necesaria para que el trabajador se desempeñe adecuadamente en su nueva labor"

Las anteriores disposiciones se vienen aplicando en diversas circunstancias. Por ello, ***la Corte Constitucional ha protegido a los trabajadores que en el desarrollo de sus funciones sufren accidentes o enfermedades que disminuyen su capacidad laboral. La jurisprudencia ha concluido que el empleador se encuentra en la obligación de reubicar a estos trabajadores y "cuando el patrono conoce del estado de salud de su empleado y estando en la posibilidad de reubicarlo en un nuevo puesto de trabajo, no lo hace, y por el contrario, lo despide sin justa causa, "implica la presunción de que el despido se efectuó como consecuencia de dicho estado, abusando de una facultad legal para legitimar su conducta omisiva****."[12]*

Esta Corporación ha manifestado, que la desvinculación configura una discriminación cuando el motivo fue en realidad el estado de salud del accionante,

razón por la cual, no puede justificar un empleador, en este caso una Cooperativa, tal actuación, argumentando que los estatutos permiten terminar la relación sin justa causa.

En la sentencia T-519 del 26 de junio de 2003[13], la Corte Constitucional estudió el caso de un trabajador que por la naturaleza de su trabajo se exponía permanentemente al sol. Como consecuencia, desarrolló una enfermedad (carcinoma basocelular en rostro y daño solar crónico). Por tal motivo, el médico tratante recomendó su reubicación laboral en un cargo de oficina. Sin embargo, la empresa no acató la sugerencia y despidió sin justa causa al accionante. En esta ocasión, la Corporación amparó el derecho del trabajador, sin requerir calificación previa de la discapacidad que padecía.

Y por último, la Sentencia T-398 del 24 de abril de 2008[14], señaló que: "Puede entonces observarse que cuando un trabajador sufre una disminución en su estado de salud, el empleador está en la obligación de proceder a su reubicación. Pero por otro lado, cuando ha decidido desvincularlo, debe cumplir con el procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997 y en consecuencia, debe mediar autorización de la oficina de Trabajo. De lo contrario, se presume que su despido fue hecho a causa y con ocasión de su enfermedad."

En conclusión, la reubicación laboral es un derecho del trabajador que sufre una mengua en su capacidad laboral. El empleador tiene una facultad legal limitada para despedir al trabajador con discapacidad, aún cuando se le indemnice, por cuanto debe cumplir con el procedimiento establecido en la Ley 361 de 1997. El despido hecho en circunstancias de discapacidad, se torna ineficaz a menos que el empleador pruebe, ante la oficina del Trabajo, que no le es posible reubicarlo. De lo contrario, se presume que la terminación laboral fue en razón de su enfermedad.

3.2.3. Alcance del concepto: "accidente de trabajo", y la protección al trabajador que, en desarrollo de sus labores, ha sufrido un accidente que hace mella en su salud.

Las disposiciones que definen y dan alcance al concepto de accidente de trabajo, al igual que ocurre con la totalidad del ordenamiento jurídico colombiano, están supeditadas a las normas constitucionales. Así tenemos que, el artículo 53 de la Carta, consagra como una de los principios fundamentales de la regulación laboral l garantía a la seguridad social", y el artículo 48, amplía el contenido del derecho irrenunciable a la seguridad social.

En desarrollo de las normas constitucionales, se erige el Sistema de Seguridad Social creado por la Ley 100 de 1993, el cual en el artículo 8º dispone: "Conformación del Sistema de Seguridad Social Integral. El Sistema de Seguridad Social Integral es el conjunto armónico de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos y está conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos profesionales y los servicios sociales complementarios que se definen en la presente ley"

El artículo 1º del Decreto 1295 de 1994[15] estableció como fines del Sistema General de Riesgos Profesionales prevenir, proteger y atender a los trabajadores frente a las enfermedades y accidentes que, con ocasión o como consecuencia del trabajo les ocurran.[16] Estas normas garantizan al trabajador, que pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo, una especial protección que parte del reconocimiento de la subordinación que caracteriza las relaciones laborales.

Por su parte, en el artículo 9º del Decreto 1295 de 1994 recoge los elementos esenciales del concepto de accidente de trabajo. La disposición establece: "(…) todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo…"

Así, y de acuerdo con el artículo 3º de la ley 776 de 2002, todo trabajador que sufra un accidente de trabajo además de recibir "asistencia médica, quirúrgica, terapéutica y farmacéutica (…) [cuyos gastos estarán] a cargo de la entidad administradora de riesgos profesionales correspondiente"[17], tiene derecho a un "subsidio por incapacidad temporal"[18] cuando la incapacidad le impida desarrollar la labor para la cual fue contratado, y que equivale al 100% del salario base de cotización.

La ley establece, que esta prestación temporal tiene un plazo inicial de 180 días. Sin embargo, el inciso 3º del artículo 3º de la ley 776 de 2002, da la posibilidad de prorrogarlo, por un lapso igual, si es necesaria para el tratamiento del afiliado, o para culminar su rehabilitación. En principio, no debe superar los 180 días. Pero, una vez agotado este término sin que se haya logrado la curación o rehabilitación del trabajador, deberá seguirse cancelando el subsidio, hasta tanto se establezca el grado de incapacidad o invalidez del accidentado.

La ley 776 debe interpretarse en el sentido de que, aun cuando el lapso inicial de 360 días haya culminado, el pago del subsidio por incapacidad no puede cesar hasta cuando, efectivamente, se haya establecido o bien la incapacidad parcial[19] o la invalidez[20]. Así, se garantizan el bienestar y la estabilidad económica para el trabajador y su familia, evitando que su mínimo vital se vea conculcado.

En este orden de ideas, el sistema de riesgos profesionales, hace parte del sistema de seguridad social integral, y fue diseñado para atender las contingencias derivadas de enfermedades profesionales y de accidentes de trabajo.

Así las cosas, en el análisis probatorio del caso concreto, deberá tenerse en cuenta factores como: i) ***la voluntariedad con la que las partes acuden a la forma contractual escogida. Dicho en otros términos, por ejemplo, si un asociado debe afiliarse a una cooperativa para obtener un contrato de trabajo, es claro que dicha decisión no es libre y, por ese hecho, ese acto constituye una desviación de la forma asociativa legal y constitucionalmente autorizada****. ii) la finalidad con la que se acude a la forma contractual, pues si se celebran contratos de prestación de servicios para desempeñar funciones permanentes de la entidad, o si se acuerda la prestación de servicios personales subordinados a cambio de una remuneración económica con una cooperativa de trabajo, de tal forma que puedan retirarse trabajadores de sus nóminas, o recortarse plantas de personal, o se celebran contratos con empresas de servicios temporales para el desempeño de funciones propias del giro ordinario de los negocios empresariales, es evidente que se ha utilizado una forma contractual legal para desnaturalizar la relación laboral. iii) la prestación directa del servicio y el ánimo con el que el beneficiario del trabajo lo recibe. En efecto, quien contrata un servicio personal de trabajo debe ser plenamente consciente de la naturaleza del vínculo acordado, pues si celebra un contrato de prestación de servicios profesionales no puede exigir subordinación del trabajador, o si celebra un contrato de prestación de servicios con una cooperativa de trabajo no puede ser ajeno a la relación laboral que se genera entre el trabajador y la cooperativa.*

En este sentido, corresponde a las autoridades de vigilancia y control y al juez de la causa, exigir la aplicación material de las normas que amparan la relación laboral y evitar la burla de los derechos derivados de la misma. Por esa razón, y

en desarrollo del principio de primacía de la realidad sobre la forma, requerirán el cumplimiento de la ley, en forma solidaria, tanto al verdadero empleador como a quienes actuaron como intermediarios para utilizarla en forma inconstitucional. En otras palabras, las autoridades competentes evitarán la desviación inconstitucional de las normas protectoras de los derechos de los trabajadores y exigirán la responsabilidad solidaria que se deriva del incumplimiento de las reglas legales. (Resaltados fuera de texto).

CASO CONCRETO

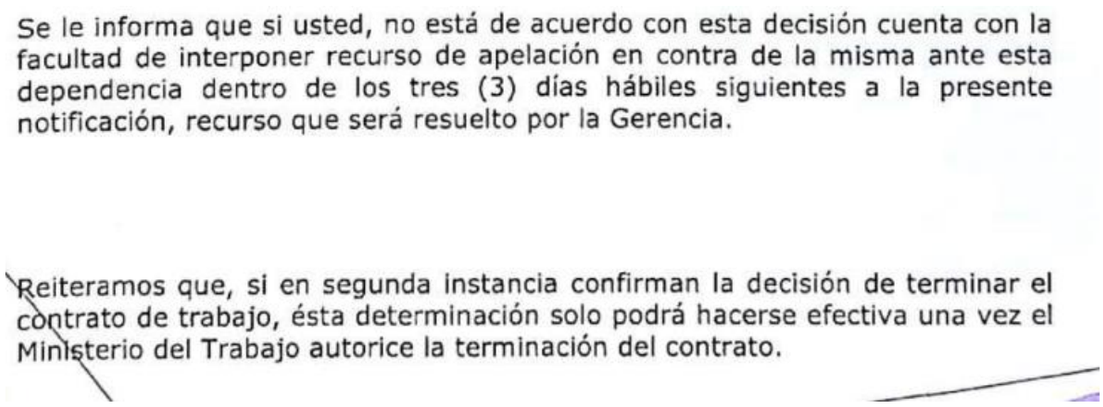
De conformidad con los anteriores planteamientos se procederá a estudiar si los elementos fácticos del caso permiten configurar el cumplimiento de los requisitos para la prosperidad de la acción de tutela, según la jurisprudencia de la Corte Constitucional antes reseñada.

Como ello permitirá la aplicación de las normas protectoras de las personas en condiciones de debilidad manifiesta, específicamente las laborales, tratándose de una vinculación laboral, para la procedencia o no de la acción, se debe determinar si el accionante ostenta esta condición, basándose para ello en los presupuestos de la jurisprudencia constitucional antes señalados, así como en las pruebas recaudadas dentro de la actuación.

En ese orden, la acción de tutela se encamina a obtener a favor de MIGUEL ANGEL PÉREZ QUINTERO la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato de trabajo, el reintegro y reubicación laboral en la compañía INDUSTRIAS E INVERSIONES SUPER FIJOS S.A.S., empresa en la que está vinculado mediante contrato laboral a término indefinido desde el 28 de septiembre de 2015, en la que desempeña el cargo de auxiliar de producción de pinturas, estuco y alistamiento de aditivo, el cual fue adjudicado en virtud de reubicación laboral recomendada por el médico tratante de la ARL luego de haber sufrido este un accidente de trabajo, debidamente valorado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez. Así mismo, según lo indicó la accionada, hasta la fecha de emisión del informe que allegó a la presente acción por intermedio de su representante legal, no se han producido los efectos del despido con justa causa, motivado en el incumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo de la accionada, que se hubiere realizado a MIGUEL ANGEL PÉREZ QUINTERO por falta de autorización expresa por parte del Ministerio de Trabajo, por lo que, sin un pronunciamiento de esta entidad, no puede concluir esta falladora que el aquí accionante haya sido definitivamente desvinculado de la compañía accionada, por lo que la acción de tutela se torna improcedente para ordenar el reintegro del trabajador cuyo despido no se ha hecho efectivo.

De este modo, se tiene que la accionada cumplió con las recomendaciones en su momento realizadas por parte de la ARL La Equidad Seguros, consistentes en reubicar al trabajador debido a las secuelas producidas por accidente de trabajo cuyo origen ha sido materia de estudio por parte de las juntas de calificación de invalidez regional y nacional, por lo que se le asignó el cargo de auxiliar de producción de pinturas, estuco y alistamiento de aditivo, se le impusieron restricciones en torno al límite de peso que podía manipular (hasta 2,5 kg), y se le indicó que para mover cargas superiores a las recomendadas en atención a su

condición de salud debía acudir a la colaboración de sus compañeros de trabajo; y fue, precisamente la inobservancia de dichas restricciones por el aquí accionante, lo que motivó a la compañía, según su dicho, a adelantar proceso disciplinario definido en su propio Reglamento Interno el 28 de noviembre de 2022, que culminó, luego de recibirse los descargos del accionante en la decisión tomada el pasado 6 de diciembre, en la que se dispuso la terminación del contrato con justa causa; no obstante, se advierte que dentro de dicho trámite, el accionante tenía la posibilidad de interponer recurso de apelación dentro de los tres días siguientes a la notificación de dicha determinación, el cual sería conocido por la gerencia de la empresa, y en todo caso, de mantenerse la decisión en la segunda instancia interna de la compañía, el despido únicamente podría hacerse efectivo con posterioridad al pronunciamiento por el Ministerio de Trabajo sobre la autorización o negativa al despido con justa causa, tal como se dispuso y comunicó al accionante:


Se le informa que si usted, no está de acuerdo con esta decisión cuenta con la facultad de interponer recurso de apelación en contra de la misma ante esta dependencia dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la presente notificación, recurso que será resuelto por la Gerencia.

Reiteramos que, si en segunda instancia confirman la decisión de terminar el contrato de trabajo, ésta determinación solo podrá hacerse efectiva una vez el Ministerio del Trabajo autorice la terminación del contrato.

Así, analizado el escrito de tutela, sus anexos y los informes allegados por la accionada y demás vinculados, se concluye que no obra dentro del cuaderno de tutela una prueba si quiera sumaria de que con anterioridad a haber recurrido ante la jurisdicción constitucional MIGUEL ANGEL PÉREZ QUINTERO, bien por sí mismo o por intermedio de su apoderado haya intentado dicho recurso, por lo que no se encuentra satisfecho el agotamiento del requisito de subsidiariedad de la acción de tutela respecto de la pretensión principal que se formuló con la acción.

Tampoco puede ser fallada de manera provisional la presente acción, toda vez que, como se advirtió, el accionante sigue vinculado laboralmente con INDUSTRIAS E INVERSIONES SUPERFIJOS, desempeñándose como auxiliar de producción de pinturas, estuco y alistamiento de aditivo, cargo en el que fue reubicado en acatamiento de las recomendaciones efectuadas por la ARL, que obedecen a las patologías padecidas de origen laboral padecidas por MIGUEL ANGEL PÉREZ QUINTERO, lo cual hace tornar improcedente la acción en lo atinente a ordenar su reubicación dentro de la empresa accionada, debido a que esta ya se produjo.

Igualmente, ha de advertir esta falladora, que tampoco se encuentra agotado el requisito de subsidiariedad de la acción respecto de las pretensiones encaminadas a que cesen los actos calificados por el accionante como constitutivos de acoso laboral, toda vez que, como lo reseñó la accionada, debió intentar dirimir dicha controversia inicialmente ante el Comité de convivencia laboral dispuesto por la

empresa accionada como adujo haber realizado el accionante el pasado 6 de diciembre, y en segundo lugar, corresponde dirimirlo ante la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, por ser un asunto de su competencia.

En conclusión, este Juzgado decide declarar la improcedencia del amparo constitucional invocado por cuanto no se ha probado vulneración de derecho fundamental alguno y tampoco se cumplen los requisitos establecidos por la jurisprudencia constitucional para ordenar el reintegro y reubicación deprecados por la parte actora.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Catorce Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Bucaramanga, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

FALLA:

PRIMERO: **DECLARAR** la improcedencia de la acción de tutela instaurada por GEYMAR ALEXANDER ROJAS GUTIERREZ como apoderado de MIGUEL ANGEL PÉREZ QUINTERO en contra de INDUSTRIAS E INVERSIONES SUPER FIJOS S.A.S., por las razones consignadas en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: DESVINCULAR de la presente acción a SEGUROS LA EQUIDAD ARL, LAS JUNTAS NACIONAL Y REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVÁLIDEZ, el MINISTERIO DEL TRABAJO, NUEVA EPS, y FUNDACION CARDIOVASCULAR DE COLOMBIA por no encontrar vulneración de derechos de su parte.

TERCERO: Dispóngase la notificación de este fallo a las partes interesadas, en forma inmediata y por el medio más expedito, informándosele igualmente que cuentan con tres (3) días hábiles para presentar recurso de Impugnación de que trata el artículo 31 del decreto 2591 de 1991, y de no ser impugnado envíese a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

ANA JOSEFA VILLARREAL GÓMEZ
JUEZ