



IMPUGNACION DE TUTELA
RAD: 08001418901520220058301
ACCIONANTE. WILLIAM ENRIQUE CORZO GAMBOA
ACCIONADO: TRANSPORTE TRANSALFA S.A.

BARRANQUILLA, AGOSTO TREINTAIUNO (31) DE DOS MIL VEINTIDOS (2022).

ASUNTO A TRATAR.

Procede este despacho a decidir la impugnación interpuesto por la accionada TRANSPORTE TRANSALFA S.A., contra el fallo proferido el 25 de julio de 2022 por el Juzgado Quince de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Barranquilla, dentro de la acción de tutela interpuesta por el señor WILLIAM ENRIQUE CORZO GAMBOA contra TRANSPORTE TRANSALFA S.A, por la presunta violación del derecho fundamental al mínimo vital, a la vida, a la salud, a la seguridad social, y al trabajo..

ANTECEDENTES

El accionante relata que el 04 de febrero celebró contrato de trabajo indefinido con TRANSPORTE TRANSALFA S.A., para ejercer funciones de CONDUCTOR /COBRADOR, que dentro del desarrollo de sus funciones sufrió una lesión lo que lo obligó a solicitar permiso en su trabajo para asistir a urgencias, el 22 de junio de 2022 en urgencias es diagnosticado con “lumbago no especificado” donde le dieron incapacidad.

Sostiene el accionante que el dolor es insoportable, al punto que no le permitía caminar y tuvo que asistir a urgencias en varias oportunidades. Debido a su padecimiento, ha recibido incapacidades en reiteradas ocasiones, y recomendaciones médicas. Por el dolor y la imposibilidad para caminar fue remitido a medicina del dolor. Los especialistas le aconsejaron manejo quirúrgico para su diagnóstico de “TRASTORNOS DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATIA”. Argumenta que se encuentra a la espera de la cirugía.

Pese que su empleador tenía conocimiento de su estado de salud, el 06 de mayo de 2022, me fue allegado un informe de liquidación definitiva del contrato # 661 por parte de la empresa TRANSPORTES TRASALFA II de fecha 06 de mayo de 2022, en la cual indican “Despido sin justa causa”. El día 31 de mayo de 2022, recibí en mi domicilio NOTIFICACIÓN PAGO POR CONSIGNACIÓN DE LIQUIDACIÓN FINAL DE ACRENCIAS LABORALES.

Por último, plantea que por su condición de salud y el trato discriminatorio por mi quebranto de salud, no tengo opción laboral diferente, pues es conocido y evidente que, por el hecho de estar en este estado, ninguna empresa, me brindaría una oportunidad para trabajar y es estrictamente necesario poder continuar cotizando para que se me permita realizar la cirugía la cual no se ha podido realizar derivado de la pandemia COVID-19 y actualmente por la EPS SANITAS NO CUENTA CON CONVENIO CON LA CLINICA DONDE SE REALIZARIA LA MISMA.

PRETENSIONES.

Se sirva tutelar y respetar a mi favor, los derechos fundamentales constitucionales al TRABAJO, SALUD, SEGURIDAD SOCIAL, AL MÍNIMO VITAL, y DIGNIDAD HUMANA. En consecuencia:

1. Ordenar a la empresa TRANSPORTE TRASALFA S.A, Representada Legalmente por LIBIA SOFÍA RESTREPO PERDONO, o quien haga sus veces, a reintegrar, recontractar y reubicarme en un sitio de trabajo en donde pueda desarrollar actividades teniendo en cuenta mi estado de salud y respetando las recomendaciones de mi galeno tratante.

2. Ordenar a la a la empresa TRANSPORTE TRASALFA S.A, Representada Legalmente por LIBIA SOFÍA RESTREPO PERDONO, o quien haga sus veces, a cancelar los salarios que correspondientes a los meses dejados de percibir con ocasión al despido injustificado.

3. Condenar a la empresa TRANSPORTE TRASALFA S.A, Representada Legalmente por LIBIA SOFÍA RESTREPO PERDONO, o quien haga sus veces, a cancelar la indemnización por despido ilegal consagrado en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 por haber despedido sin justa causa.

4. ORDENAR a la EPS SANITAS, a realizar la cirugía de Columna “hernia discal” sin más dilaciones, y trabas administrativas.

DESCARGOS DE LAS ENTIDADES ACCIONADAS

TRANSPORTES TRASALFA S.A

Sostiene la parte accionada, que efectivamente celebros contrato de trabajo a término indefinido, con el señor WILLIAM ENRIQUE CORZO GAMBOA. Que tenía conocimientos de las incapacidades y de las recomendaciones medicas las cuales nunca fueron permanentes, si no, que tenían un término de 30 días, nunca fueron restricciones para trabajar.

Que el señor WILLIAM ENRIQUE CORZO GAMBOA al momento del despido el 5 de mayo de 2022 no tenía estabilidad laboral reforzada, toda vez que, no había sido dictaminado con pérdida de la capacidad laboral superior a 5%, tampoco se encontraba en trámite para dictaminar pérdida de la capacidad laboral, en alguna de las entidades administradoras del SGSS, como tampoco tenía incapacidad vigente, ni mucho menos reciente, tampoco se encontraba amparado por restricciones que le impidieran realizar de manera óptima las funciones para las cuales fue contratado, sólo registro una incapacidad por 1 solo día, que fue el día 30 de marzo de 2022 y anterior a esta incapacidad, el accionante sólo había radicado incapacidad del Del 20 al 23 de marzo de 2021.

Se opone a la prosperidad de las pretensiones, porque el señor WILLIAM ENRIQUE CORZO GAMBOA no estaba bajo una estabilidad laboral reforzada en fecha de su despido sin justa causa y la tutela resulta improcedente para solicitar el reintegro.

CONSALUD

Descorrió traslado de tutela afirmando lo siguiente:

Que no me es posible contestar en forma afirmativa o negativa los hechos de la acción constitucional, debido a que la EPS COOMEVA EN LIQUIDACION, termino el contrato de prestación de servicios de salud con nuestra entidad el día 25 de enero de 2022. A su vez, debido a la terminaron de los servicios de salud, COOMEVA EPS EN LIQUIDACION procedió a DESHABILITAR el acceso a la plataforma SIGO la cual continúe las historias clínicas de los pacientes que atendemos, por lo repito nos es imposible darles respuesta a los hechos de la acción de tutela en relación con la atención clínica del señor WILLIAM ENRIQUE CORSO GAMBOA debido a que no tenemos acceso a su historial clínico.

La IPS CONSALUD NO ha vulnerado o amenace vulnerar algún derecho fundamental de la accionante y menos el de la salud, nuestra institución tenía suscrito con COOMEVA EPS SA, un contrato de prestación de servicios de salud de primer nivel (no incluye procedimientos quirúrgicos ni entrega de medicamentos), el cual termino el 25 de enero de 2022.

CLINICA LA MERCED DE BARRANQUILLA S.A.S

La entidad accionada, describió traslado de tutela informando lo siguiente: sostiene que, no han violado las garantías constitucionales del accionante, en tanto, el trámite de autorización del procedimiento quirúrgico es de competencia de SANITAS EPS, por lo que solicita se declare la improcedencia de la acción de tutela contra su representada por la falta de legitimación en la causa por pasiva.

COOMEVA EPS

Describió traslado de tutela informando lo siguiente: Que mediante la Resolución N° 2022320000000189-6 del 25 de enero de 2022, la Superintendencia Nacional de Salud ordenó la liquidación de COOMEVA ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD S.A

Al respecto, es preciso señalar que la pretensión de la accionante WILLIAM ENRIQUE CORZO GAMBOA se encuentra encaminada a que TRANSPORTE TRASALFA S.A., reintegre laboralmente al accionante y que SANITAS E.P.S., a realizar la cirugía de Columna “hernia discal” sin más dilaciones, y trabas administrativas; razón por la cual deberá tenerse en cuenta por su Despacho que entre la accionante y COOMEVA EPS EN LIQUIDACIÓN, no existe un nexo de causalidad.

SERVICIOS MEDICOS OLIMPUS IPS S.A.S

Si es cierto que el señor WILLIAM ENRIQUE CORZO GAMBOA mayor de edad identificada con la cedula de ciudadanía No 91261866 fue atendido por SERVICIOS MEDICOS OLIMPUS IPS S.A.S, orden de servicio enviada por la empresa TRANSPORTE TRASALFA SAS, para realizar exámenes ocupacionales de ingreso, periódico y post incapacidad.

Mayo 04 de 2022 examen médico Retiro Recomendaciones dr. Darwin Miguel Castillo Polo • paciente con alto riesgo de morbilidad para infección viral por antecedente de imc 37.9 se sugiere labores desde casa, sino puede desarrollarlas desde casa utilizar estrictamente los elementos de Bioseguridad.

SANITAS EPS

EPS Sanitas S.A, realiza las gestiones necesarias para brindar todos y cada uno de los servicios médicos requeridos por el señor CORZO, de acuerdo con las coberturas del Plan de Beneficios en Salud y conforme a las órdenes médicas emitidas por los respectivos médicos tratantes.

Ahora bien, referente a la cirugía solicitada por el accionante nos permitimos informar que al usuario se la autorizo el servicio como se evidencia a continuación sin embargo la autorización y ordenes medicas se encuentran vencidas debido a que el prestador donde se autorizó el servicio no programo la cirugía, razón por la cual se procedió a programar nueva valoración medico con especialista en neurocirugía con el fin de actualizar ordenes medica de cirugía y realizar valoración médica prequirúrgica en una IPS que disponga de oportunidad.

En virtud de lo expuesto, EPS SANITAS S.A.S., no tiene nada que ver en lo referente a las pretensiones del accionante (REINTEGRO LABORAL, SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD, RIESGOS LABORALES Y PAGO DE INDEMNIZACIONES),

pues no está dentro de sus funciones y competencias legales, realizar determinaciones respecto a esos tema, por lo que soliciyta su desvinculación.

FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

El A-quo resolvió “TUTELAR los derechos fundamentales del accionante, WILLIAM ENRIQUE CORSO GAMBOA, acorde a las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO: En consecuencia, se ORDENA a TRANSPORTES TRANSALFA S.A., a través del funcionario encargado o representante legal, o quien así haga sus veces, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del presente fallo, proceda a reintegrarlo al cargo que desempeñaba o a uno de similar o mejor categoría, bajo la misma modalidad contractual, atendiendo las restricciones médicas que obren existentes o le sean prescritas.

De igual manera se ORDENA a TRANSPORTES TRANSALFA S.A., a través del funcionario encargado o representante legal, o quien así haga sus veces, que proceda dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación del presente fallo a reconocer y pagar los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan y efectúen los aportes al Sistema General de Seguridad Social, desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro y afiliarlo al Sistema General de Seguridad Social.

Así también, se ORDENA a TRANSPORTES TRANSALFA S.A., a través del funcionario encargado o representante legal, o quien así haga sus veces, que proceda dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación del presente fallo reconocer y pagar la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en ciento ochenta (180) días de salario.”

FUNDAMENTOS DE LA IMPUGNACION

Mediante escrito de fecha 28 de julio de 2022, el apoderado de la parte accionada, presenta impugnación contra el fallo de fecha 25 de julio de 2022 en donde manifiesta:

Sin embargo, hay que dejar claro que los supuestos trastornos físicos del señor William Corzo, no tienen una afectación CONSIDERABLE, en su estado de salud, como tampoco se le impide o le dificulta SUSTANCIALMENTE o SIGNIFICATIVAMENTE el desempeño NORMAL de sus labores en condiciones regulares. De hecho, tanto es así que sólo el 7 de octubre de 2020, se emitieron una serie de RECOMENDACIONES al señor William Corzo, pero NO SE EMITIERON RESTRICCIONES PARA LABORAR, sino, como se menciona, una serie de recomendaciones para el buen cuidado del accionante. Ahora bien, dichas recomendaciones no fueron emitidas de manera indefinida, SOLO FUERON EXPEDIDAS POR 30 DÍAS, que no fueron prorrogados, es decir estuvieron vigentes hasta el 6 de noviembre de 2020. Por lo que no cuenta con estabilidad laboral reforzada.

Así mismo, plantea la accionada que incurre el juzgado de primera instancia en un yerro al no realizar un estudio de manera rigurosa sobre el requisito de la subsidiariedad en el caso del señor William Corzo, limitándose únicamente a mencionar extractos jurisprudenciales, pero en ningún momento indicando por qué el mencionado señor cumple con dicho requisito.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO.

La presente acción se impulsó debido a que el accionante considera que se le ha vulnerado sus derechos fundamentales al TRABAJO, SALUD, SEGURIDAD SOCIAL, AL MÍNIMO VITAL, y DIGNIDAD HUMANA por parte de la empresa

TRANSPORTE TRASALFA S.A, al haber sido desvinculado laboralmente por esta, sin tener en cuenta su diagnóstico “TRASTORNOS DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATIA”

En primera instancia es del caso verificar los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela, en este caso se debe constatar si se cumple con el requisito de subsidiariedad. Conforme al decreto 2591 de 1991 y a múltiples sentencias de la Corte Constitucional, la acción de tutela procederá siempre y cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, en la medida que el amparo no puede desplazar, ni sustituir, los mecanismos ordinarios establecidos en el ordenamiento jurídico¹. Esta regla que se deriva del carácter excepcional y residual de la acción de tutela cuenta con dos excepciones que comparten como supuesto fáctico la existencia del medio judicial ordinario, que consisten en²: i) la instauración de la acción de tutela de forma transitoria para evitar la configuración de un perjuicio irremediable; y ii) la falta de idoneidad o de eficacia de la acción ordinaria para salvaguardar los derechos fundamentales del accionante.

Con relación a la idoneidad y a la eficacia la Corte Constitucional ha manifestado mediante Sentencia T-211 de 2012:

“En el segundo supuesto, la Corte ha precisado que la idoneidad y la eficacia del medio judicial ordinario deben evaluarse atendiendo a las circunstancias específicas del caso. Entre dichos elementos relevantes se halla la condición de los accionantes, verbigracia que sean sujetos de especial protección constitucional tal como ocurre con los discapacitados, quienes no encuentran otro mecanismo más eficaz para solicitar su reintegro”.

Teniendo en cuenta los preceptos anteriores y aplicándolos al caso de marra se tiene que en este caso se cumple con el requisito de subsidiariedad porque la acción de tutela se erige como el mecanismo idóneo para reclamar el reintegro. Lo expuesto se basa en que el accionante es una persona en situación de vulnerabilidad manifiesta, como quiera que tiene una disminución física, producto de una afección en su espalda diagnosticada como TRASTORNOS DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATIA” que en reiteradas ocasiones le ha impedido caminar. Además, según los hechos de la demanda en este momento el actor está imposibilitado para acceder a un empleo, debido a su condición de salud se le dificulta encontrar un nuevo empleo.

Por otro lado, llama la atención del despacho que el presente caso la acción constitucional está erigida contra un particular por lo que se debe tener en cuenta lo dispuesto en los artículos 5 y 42 del Decreto 2591 de 1991, los cuales indican que la acción procede contra particulares, cuando estos tengan a su cargo la prestación de un servicio público, cuando con su actuar afecte gravemente el interés colectivo y en aquellos casos en que el accionante se encuentre en situación de subordinación e indefensión con respecto al agresor.

Para la Corte Constitucional³ la situación de indefensión hace relación al hecho de que una persona se encuentre en circunstancias en las que no puede proveerse, desde el punto de vista fáctico y jurídico, una protección real y efectiva para sus derechos fundamentales.

¹ T-162 de 2010 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, T-034 de 2010 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio y T-099 de 2008 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa

² T-623 de 2011 M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, T-498 de 2011 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, T-162 de 2010 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, T-034 de 2010 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, T-180 de 2009 M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, T-989 de 2008 M.P. Clara Inés Vargas Hernández, T-972 de 2005 M.P. Jaime Córdoba Triviño, T-822 de 2002 M.P. Rodrigo Escobar Gil, T-626 de 2000 M.P. Alvaro Tafur Galvis Y T-315 De 2000 M.P. José Gregorio Hernández Galindo.

³ Corte Constitucional Sentencia T – 118 de 16 de febrero de 2010. Magistrado Ponente Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

El estado de indefensión se configura a causa de una decisión o actuación irracional o desproporcionada de un particular que afecta la situación de una persona impidiéndole la satisfacción de sus necesidades básicas.

Ahora bien, en cuanto a la subordinación ésta se encuentra entendida como la sujeción de una persona a otra, es una dependencia por vínculos de carácter jurídico en virtud de un contrato laboral, pero, la terminación de dicho contrato no implica per se que dicha subordinación desaparezca, siempre y cuando la presentación de la acción se origine en un aspecto derivado del vínculo laboral que finalizó.

En este sentido la Corte Constitucional en Sentencia T – 791 de 2009 manifestó:

“en relación de subordinación con respecto a la entidad accionada, por virtud del vínculo jurídico que los unía, es decir, gracias al contrato de trabajo por ellas celebrado, el cual, si bien había terminado al momento de presentación de la acción de tutela, no desvirtúa tal condición, dada la posición de superioridad que ostenta la empresa frente al accionante, en lo que toca con la reclamación que este formula derivada de hechos sucedidos durante la existencia de aquel.”

En el sub júdice, se hace evidente que el actor se encuentra en estado de indefensión y subordinación con relación a la empresa TRANSPORTE TRANSALFA S.A., al ser despedido muy a pesar de haber sido diagnosticado con “TRASTORNOS DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATIA”, que se le recomendó manejo quirúrgico para la afección en su espalda, por lo que se encuentra a la espera de fecha de valoración para la programación de la cirugía, lo que hace viable en el presente caso la acción de tutela contra particulares.

Ahora, sobre el derecho a la estabilidad laboral la Corte Constitucional señaló mediante sentencia T447 de 2013 que:

“Para el estudio de este tema la Sala se referirá al origen constitucional de la estabilidad laboral, e indicará que este derecho adquiere el carácter de fundamental y de reforzado en las personas discapacitadas, debido a que las afecciones físicas o psicológicas las coloca en un alto grado de vulnerabilidad. Luego explicará cómo el legislador ha regulado el procedimiento que debe observar el empleador frente a las personas limitadas. Aunado a lo anterior, la Corte precisará que el juez constitucional ha amparado la estabilidad laboral reforzada de las personas discapacitadas siempre que se cumplan las reglas de procedibilidad para proteger ese derecho.

Constitucionalmente la estabilidad laboral reforzada hace parte del derecho al trabajo y de las garantías que de éste se desprenden. Sin embargo, no existe inamovilidad en el empleo, pues por ejemplo en los eventos en que el patrono quiere desvincular al empleado sin que medie una justa causa, le bastará cancelar la indemnización por el despido correspondiente. Así mismo, ésta garantía debe armonizarse con otros principios constitucionales como el derecho a la propiedad y la libertad de empresa⁴

La estabilidad laboral adquiere el carácter de reforzada y por tanto de derecho fundamental en las situaciones en que su titular es un sujeto de especial protección constitucional, debido a su vulnerabilidad, o porque pertenece a un grupo poblacional que ha sido tradicionalmente discriminado o marginado (Art.13 Inciso 2º C. P.). En tal sentido, el texto constitucional señaló algunos casos de sujetos que merecen la especial protección del Estado, como sucede, con los niños (Art. 44), las madres cabeza de familia (Art. 43), los adultos mayores (Art. 46) y los disminuidos físicos, sensoriales además de psíquicos (Art. 47). La Sala resalta que esta clasificación no es un impedimento para que en desarrollo de los mandatos

⁴ Sentencia T-025 de 2011 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

superiores se adopten medidas de protección en favor de otros grupos poblacionales o individuos que así lo requieran”.

Ahora, sobre la procedencia de la acción de tutela para solicitar cuestiones laborales la Corte ha establecido en reiteradas ocasiones que la acción de tutela no es la adecuada para elevar pretensiones de este orden, dado que ésta se ha entendido como un mecanismo subsidiario de protección judicial, razón por la cual en primera instancia debe acudir a la jurisdicción ordinaria⁵. No obstante, de acuerdo con la sentencia T-724 de 2009, la Corte Constitucional ha indicado:

“Esta corporación ha reconocido que si bien la acción de tutela es un medio subsidiario y residual de protección de derechos fundamentales, la Carta Política permite que se recurra a ella cuando los medios principales de defensa son insuficientes para conjurar un perjuicio irremediable. En estas circunstancias, la tutela se convierte en mecanismo principal de defensa judicial.”

De igual manera, se ha pronunciado en sentencia T-014 de 2014, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, cuando el trabajador se encuentra en situación de vulnerabilidad que se genera por la trasgresión de un derecho fundamental del mismo bajo los siguientes argumentos:

“Si bien la acción de tutela no es por regla general, el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en algunos casos, como por ejemplo cuando el titular del derecho encuentre protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, este trámite se convierte, transitoria o definitivamente, en el mecanismo más adecuado de protección del derecho. Al adquirir dicha connotación, reemplaza los mecanismos ordinarios permitiendo solicitar el reintegro de las personas que se enmarcan en tales condiciones.”

De igual manera la Corte Constitucional mediante sentencia de tutela 777 de 2011 indicó:

*“Cuando se solicita la protección de los derechos fundamentales de sujetos de especial protección constitucional como las mujeres en estado de embarazo, trabajadores aforados, trabajadores discapacitados o que se **encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por presentar disminuciones físicas, síquicas o sensoriales**, la Corte Constitucional ha sostenido que resulta procedente la acción de tutela. Esto, por tratarse de sujetos de especial protección constitucional que, frente a la terminación de sus relaciones laborales, no encuentran otro mecanismo más eficaz para solicitar la defensa de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital y a la seguridad social”*

Por lo anterior se concluye que en principio la acción de tutela no es procedente para solicitar el reintegro, con unas excepciones determinadas como es que el empleado se encuentre en estado de debilidad manifiesta.

En sentencia T 141 de 2016 de la Corte Constitucional, se sintetizaron los presupuestos necesarios para tutelar derechos de personas en situación de incapacidad manifiesta en caso de despido:

“Síntesis de las reglas jurisprudenciales para la aplicación de la protección laboral reforzada: 60. Verificada la procedencia de la acción de tutela, y expuestos los fundamentos constitucionales, legales y jurisprudenciales, se puede concluir que la simple terminación de una relación laboral, esté o no

⁵ Sentencias de la Corte Constitucional T-462 de 2010, M.P. Jorge Iván Palacio; T-002 de 2011, M.P. Mauricio González Cuervo y T-271 de 2012, M.P. Nilson Pinilla Pinilla

justificada, no constituye en sí misma, un problema de relevancia constitucional. Sin embargo, desde el punto de vista de los derechos fundamentales el despido no debe ser consecuencia de la utilización abusiva de una facultad legal para ocultar un trato discriminado hacia un empleado[89].

Dicha discriminación se acredita cuando en el caso particular se compruebe:

- Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta;
- Que el empleador tenga conocimiento de tal situación;
- Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador; y
- Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester.” (Destaque del juzgado)

Descendiendo al caso de autos se evidencia de las pruebas obrantes en el plenario:

Contrato de trabajo termino indefinido para ejercer las funciones de CONDUCTOR/COBRADOR (Folio 11-15)

Historia Clínica servicios médicos OLIMPUS 29/07/21 (folio 16-25)

Ingreso a urgencias 22 de junio de 2022 (folio 26)

Ingreso a urgencias 2 de julio de 2022 (folio 27)

Clínica del prado, cita prioritaria con medicina del dolor 2 de julio de 2020 (folio 29)

Historia clínica consalud, tele consultas y consultas, refiere dolor intenso e imposibilidad para ponerse en marcha en las últimas consultas, el 17/06/20-12/08/20 (folio 30-32)

Certificado de incapacidad 22/07/2020-04/08/2020, 14 días de incapacidad. (Folio 50)

EPS SANITAS, incapacidad 02/09/20 (folio 51)

Historia Clínica, clínica la merced, 15/09/20, dolor lumbar hace 3 meses que irradia el área de las piernas, ha sufrido caída 3 veces por la falta de fuerza. (Folio 53-54)

EPS SANITAS, 26/09/20, consulta externa está incapacitado desde hace 3 meses por dolor crónico en la espalda y miembros inferiores. Se termino la incapacidad desde el día 25 de septiembre de 2020(folio 55)

EPS SANITAS, 26/09/20, certificado de incapacidad por 3 días (folio 56)

EPS SANITAS 05/10/20 incapacidades, historia clínica, recomendaciones (57-67)

CLINICA LA MERCED, descripción de cirugía “ NERUROLISIS DE RAICES ESPEICALES “ 16/01/21 (FOLIO 68)

EPS SANITAS, cita externa, 25/02/2022(folio 79)

Instituto de Rehabilitación Issa Abuchaibe LTDA 20/01/2022

CLINICA LA MERCED Dolor que le limita la marcha 08/03/2022(FOLIO 83)

La entidad accionada al contestar la acción de tutela indica:

“En todo caso, debe mencionarse que el accionante a la fecha de terminación de su contrato NO ERA SUJETO DE ESTABILIDAD LABORAL, toda vez que no había sido dictaminado con pérdida de la capacidad laboral superior a 15%, tampoco se encontraba en trámite para dictaminar pérdida de la capacidad laboral, en alguna de las entidades administradoras del SGSS, como tampoco tenía incapacidad vigente, ni mucho menos reciente, tampoco se encontraba amparado por restricciones que le impidieran realizar de manera optima las funciones para las cuales fue contratado. De hecho, el demandante desde enero de 2021 hasta la fecha de terminación de su contrato, pudo realizar la totalidad de sus funciones sin ninguna restricción emanada de un profesional de la salud, precisamente porque no padecía ningún impedimento de salud. Tanto así que entre el 1 de enero de 2022 y la fecha de terminación de su contrato, es decir el 5 de mayo de 2022, sólo registro una incapacidad por 1 solo día, que fue el día 30 de marzo de 2022 y anterior a esta incapacidad, el accionante sólo había radicado incapacidad del Del 20 al 23 de marzo de 2021”

Es el caso que el empleador estaba al tanto de las dolencias en salud del tutelante, comoquiera que acepta otorgarle permiso para el cumplimiento de sus tratamientos médicos, y ya sabemos de acuerdo a las historias clínicas allegadas por el tutelante, cuales eran esas dolencias, en especial afectaciones a su columna. A más de ello, al momento de descorrer traslado de tutela la parte accionada TRANSPORTES TRASALFA S.A., informo las incapacidades de las cuales tenía conocimiento señala lo siguiente:

debe manifestarse que el accionante efectivamente allegó a la empresa las siguientes incapacidades:

- Del 17 al 30 de junio de 2020
- Del 1 al 30 de julio de 2020
- Del 1 al 30 de agosto de 2020
- Del 1 al 25 de septiembre de 2020
- Del 1 al 14 de octubre de 2020
- Del 1 al 16 de enero de 2021
- Del 20 al 23 de marzo de 2021
- Del 17 de marzo de 2022..

Teniendo en cuenta lo dicho por cada parte y las pruebas aportadas al expediente de tutela, se evidencia que el accionante había venido presentando problemas de salud que inciden directamente en la realización regular de sus funciones como CONDUCTOR-COBRADOR, en la medida en que se tratan de afectaciones a su columna vertebral, y es sabido que el conductor debe pasar largos períodos de tiempo, cuando cubre su ruta, sentado en la misma posición

Teniendo en cuenta lo dicho por cada parte y las pruebas aportadas al expediente de tutela, se evidencia que el accionante le diagnosticaron en vigencia de su contrato laboral como CONDUCTOR/COBRADOR, “ TRASTORNOS DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATIA” que dicha afección le imposibilitaba caminar debido al intenso dolor, que ha tenido numerosas incapacidades, en mas de una oportunidad tuvo que acercarse a urgencias en silla de rueda y que desde el año 2021, fue remitido a medicina del dolor, y se encuentra a la espera de cirugía, ya que en su caso el manejo de su padecimiento amerita intervención quirúrgica. Que ha recibido recomendaciones con respecto a su trabajo, como no estar sentado por más de 2 horas, alternas posturas de pie/sentado, evitar posturas forzadas o mantenidas del tronco, evitar movimientos repetitivos en el tronco y demás observaciones que reposa en su historia clínica. Que todo lo anterior, aconteció en el año 2020, 2021 y en el 2022, toda vez que en marzo 2022 se registra incapacidad por el dolor intenso que le imposibilita la marcha. No obstante, de tener orden de cirugía por su afección, el 05 de mayo de 2022, día en que conforme a la carta emitida por el empleador al actor se daría por terminado el contrato de trabajo sin justa causa.

Sobre la orden de cirugía, la EPS SANITAS, al descorrer traslado de tutela, informo lo siguiente :

“- Ahora bien, referente a la cirugía solicitada por el accionante nos permitimos informar que al usuario se la autorizo el servicio como se evidencia a continuación sin embargo la autorización y ordenes medicas se encuentran vencidas debido a que el prestador donde se autorizó el servicio no programa la cirugía, razón por la cual se procedió a programar nueva valoración medico con especialista en neurocirugía con el fin de actualizar ordenes medica de cirugía y realizar valoración médica prequirúrgica en una IPS que disponga de oportunidad

Se programa valoración médica con especialista en neurocirugía para el día 17 de agosto a las 3: 00 pm con el Dr. Bartels en la IPS CLINICA EL CARMEN lo anterior será informado al usuario.”

La Corte Constitucional en sentencia T 773 de 2013 sobre este particular ha dicho:

*“La accionante estaba vinculada a la empresa por medio de un contrato laboral a término fijo, al terminársele se adujo que tal determinación se tomaba por cumplimiento del plazo pactado y debido a causas objetivas como el bajo rendimiento, mala calidad y baja producción del trabajo de la actora. Sin embargo, en su caso, debido a las condiciones de salud de la actora que se relacionaban directamente con su trabajo, porque en su desarrollo, tenía que realizar movimientos repetitivos y no le era dado hacer pausas teniendo en cuenta que en su labor de confeccionista debía cumplir un determinado rendimiento, en términos de producción. Por ello el empleador debió solicitar la autorización de la Oficina del Trabajo. **La Corte Constitucional por vía jurisprudencial, ha hecho extensiva la garantía a la estabilidad laboral reforzada, cobijando no sólo a los trabajadores discapacitados que se encuentran calificados como tales, sino también aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones y por ende se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta**”.*

Y en esa misma sentencia también ha dicho:

“Las personas en situación de debilidad manifiesta tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada⁶. Este derecho fundamental es resultado de una interpretación conjunta de, al menos, cuatro normas constitucionales: en primer lugar, del artículo 53 de la Constitución, que consagra el derecho a “la estabilidad en el empleo”⁷ en segundo lugar, del deber que tiene el Estado de adelantar una política de “integración social” a favor de aquellos que pueden considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (art. 47, C.P.);⁸ en tercer lugar, del derecho que tienen todas las personas que “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegidas “especialmente”, con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva”(art. 13, C.P.);⁹ en último lugar, del deber de todos de “obrar conforme al principio de solidaridad social”, ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas (art. 95, C.P.)¹⁰.

⁶ Sentencia T-519 de 2003 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra). En esa ocasión, al resolver si a una persona que padecía “*carcinoma basocelular en rostro y daño solar crónico*” se le podía terminar su contrato de forma unilateral y sin justa causa, la Corte Constitucional señaló que no, porque por encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta tenía derecho a la “*estabilidad laboral reforzada*”, y en función de esa garantía ordenó a la empleadora reintegrar al trabajador a sus labores.

⁷ Entre otras, así lo ha dicho la Corte por ejemplo en la Sentencia T-1219 de 2005 (MP. Jaime Córdoba Triviño). En ella, la Corte examinaba si una persona que sufría de diabetes y ocultaba esa información en una entrevista de trabajo para acceder al empleo, tenía derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada frente a la decisión de la empresa de desvincularlo por haber ocultado dicha información. Para decidir, la Corte consideró que cuando se trata de personas en “*circunstancias excepcionales de discriminación, marginación o debilidad [m]anifiesta*”, la estabilidad en el empleo contemplada en el artículo 53 Superior tiene una relevancia especial y puede ser protegida por medio de la acción de tutela, como garantía fundamental. Concluyó que, en ese caso, a causa de las condiciones de debilidad, sí tenía ese derecho fundamental. En consecuencia, ordenó el reintegro del trabajador.

⁸ Recientemente, en la Sentencia T-263 de 2009 (MP. Luis Ernesto Vargas Silva), al estudiar el caso de una mujer que había sido desvinculada de su trabajo sin autorización de la entidad competente, a pesar de que tenía cáncer, la Corte Constitucional señaló que se le había violado su derecho a la estabilidad laboral reforzada y ordenó reintegrarla en condiciones especiales. En sus fundamentos, la Corte indicó que una de las razones hermenéuticas que sustentan el derecho fundamental a la “*estabilidad laboral reforzada*” es el precepto constitucional que dispone el deber del Estado de adelantar “*una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran*”, contemplado en el artículo 47 Superior.

⁹ Sentencia T-520 de 2008 (MP. Manuel José Cepeda Espinosa). En esa oportunidad, al examinar si un accionante de tutela tenía derecho a la estabilidad laboral reforzada, la Corte concluyó que sí, debido a sus condiciones de salud, pero que no se le había violado por parte de su empleador. Para construir el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, la Corte Constitucional hizo alusión al derecho a la igualdad de las personas que por su condición física o mental “*se encuentr[an] en circunstancias de debilidad manifiesta*”, consagrado en el artículo 13 de la Constitución.

¹⁰ En la sentencia T-519 de 2003 (MP. Marco Gerardo Monroy), la Corte vinculó los fundamentos del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada al principio de solidaridad. Dijo, a este respecto, que el derecho a la estabilidad especial o reforzada, que se predica respecto de ciertos sujetos, “*se soporta, además [...] en el cumplimiento del deber de solidaridad; en efecto, en estas circunstancias, el empleador asume una posición de sujeto obligado a brindar especial protección a su empleado en virtud de la condición que presenta*”.

*El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada no es predicable exclusivamente de las personas calificadas como inválidas, ni tampoco sólo de los estrictamente discapacitados, sino de todos aquellos que **(i) tengan una afectación en su salud; (ii) esa circunstancia les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”;**¹¹ **y se tema que, (iii) en esas condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho**¹². Este derecho no solo tiene entonces aplicabilidad para los trabajadores que han sido calificados con algún grado de discapacidad, sino también para aquellos **“que sufren una disminución en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser consideradas como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta”**.¹³ (Subrayado por el despacho).*

Establecido el estado de debilidad manifiesta del trabajador y bajo otros condicionantes, corresponde al empleador la carga de la prueba de acreditar una causa justificativa del despido, así lo ha dicho la Corte Constitucional en sentencia T 052 de 2020:

En esos casos, además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de: (i) que se establezca que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; (ii) que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. La jurisprudencia constitucional ha señalado que establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato

Teniendo en cuenta lo transcrito, y descendiendo al caso de autos se tendría entonces que al accionante quien está en situación de indefensión como ya se dijo, se le está con vulnerando su derecho a una estabilidad laboral reforzada, debido a que: 1) de acuerdo a lo anexado en el plenario como son historia clínica e incapacidades se puede verificar que el actor fue diagnosticado con “TRASTORNOS DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATIA “, lo que le impedía caminar y generaban intenso dolor, aun estando vinculado a la empresa que por la intensidad del dolor se le remitió a medicina del dolor y se le recomendó manejo quirúrgico, por lo que se encuentra en espera de cita médica para la programación de la cirugía en su espalda desde hace 1 año, que estuvo incapacitado según las pruebas que militan en el proceso el día 30 de marzo de 2022. .

¹¹ Como lo dijo la Corte, en la Sentencia T-1040 de 2001 (MP. Rodrigo Escobar Gil). Aquella vez, la Corporación enfáticamente señaló que una mujer debía ser reintegrada al cargo del cual había sido destituida sin autorización del órgano competente, porque a pesar de que no había sido calificada como inválida, ni estaba en definitiva discapacitada para trabajar, tenía una disminución suficiente como para hacerse acreedora de una protección especial.

¹² La Sala Segunda de Revisión señaló, asimismo, en la Sentencia T-784 de 2009, que un trabajador debía ser vinculado nuevamente a su trabajo porque fue despedido sin justa causa mientras estaba en circunstancias de debilidad manifiesta, y además sin la autorización correspondiente. Dijo la Corte, en ese asunto, que no importaba si el trabajador no era, en estricto sentido, un discapacitado o un inválido, porque “la protección laboral reforzada no sólo se predica de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez. Esta protección aplica también para aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo”.

¹³ T-198 de 2006 (MP. Marco Gerardo Monroy Cabra). En esta ocasión, la corporación adelantó un estudio detallado de los conceptos de deficiencia, discapacidad y minusvalidez, con fundamento en las normas internacionales, la preceptiva nacional y los antecedentes jurisprudenciales. En esta oportunidad la Sala Sexta estudió el caso de un ciudadano quien durante la vigencia de un contrato de trabajo a término indefinido sufrió un accidente de trabajo al caerle en las manos una máquina de escribir, y posteriormente fue desvinculado del cargo que venía desempeñando. Para la Corte, el despido no había sido producto de desconocimiento alguno de obligaciones por parte del peticionario, por cuanto este supuesto no había sido probado en el proceso de tutela, de lo que se infería razonablemente que su desvinculación se había efectuado en razón de la disminución de su capacidad laboral, circunstancia que exigía la autorización del Ministerio de Trabajo. En consecuencia, la Corte concedió la tutela y ordenó el reintegro del accionante sin solución de continuidad.

De lo anterior concluimos que le asiste razón al accionante al señalar que se encontraba en una situación de debilidad manifiesta y si opera para este evento la estabilidad laboral reforzada.

De manera que , se considera que en este caso le correspondía a empleador demostrar que no había conexidad entre la situación del empleado y el despido, circunstancia que en este asunto no se demostró. La empresa, en criterio del despacho, no logró desvirtuar la presunción de discriminación en el despido del peticionario, en tanto no probó que su desvinculación no ocurrió con ocasión de sus problemas de salud.

Ahora, se habrá de conceder el amparo como mecanismo transitorio, para que se decida definitivamente ante la justicia ordinaria, para que se decida en forma definitiva la petición de reintegro con las prestaciones del caso, ello ante las afirmaciones del tutelado de no conocer el estado de salud de su trabajador y a pesar de lo expuesto en este fallo.- Al respecto debe decirse que la Corte Constitucional en sentencia T-125 de 2009, amparó transitoriamente los derechos fundamentales de una persona que presentaba disminuciones en su estado de salud como consecuencia de un accidente laboral, que le impedían ejecutar con normalidad sus actividades en el trabajo, al respecto se dijo lo siguiente:

“Ahora bien, como ya fue indicado, la acción de tutela resulta procedente en un evento adicional, en el cual el sujeto que solicita el amparo de sus derechos fundamentales se encuentra en una situación de debilidad manifiesta cuya seriedad impone al juez de tutela conceder la petición de tutela como mecanismo transitorio hasta tanto la autoridad judicial competente tome las decisiones respectivas.

La Sala reitera que en esta última hipótesis existe un mecanismo judicial diferente a la acción de tutela al cual debe acudir el trabajador, pues la procedencia excepcional de la acción no lo dispensa de la carga de acudir al juez competente para que éste decida, de forma definitiva y en su escenario natural, la petición de reintegro. No obstante, debido a la urgencia de conjurar una vulneración irreversible de los derechos fundamentales del empleado, es posible conceder el amparo como mecanismo transitorio.

En lo que hace a las prestaciones, se concederá el reintegro más la sanción, sin que haya lugar al pago de salarios y prestaciones sociales, modificando en esto la decisión del juzgado ad-quo.- En esto y en cuanto a la concesión de la tutela como mecanismo transitorio, la sentencia T 141 de 2016 es clara y definitiva:

“Ahora bien, pese a que en los casos de los numerales 56, 58 y 59 se concede el amparo como mecanismo transitorio, las órdenes allí proferidas también son diferentes. En el primer caso se ordena únicamente el reintegro; en el segundo caso, se ordena el reintegro, el pago de salarios y prestaciones sociales; y en el tercer caso se ordena el reintegro y el pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Teniendo en cuenta que no existe unificación respecto de las órdenes que se deben proferir al conceder el amparo como mecanismo transitorio, la Sala Tercera de Revisión acogerá la posición adoptada en la sentencia T-351 de 2015. La Sala justifica esta decisión entendiendo que esta fórmula cumple tres finalidades: (i) por una parte, materializa la sanción contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 -en los términos de la jurisprudencia constitucional- por despido de persona en condición de debilidad manifiesta sin autorización de la autoridad laboral competente; (ii) por otra parte, ordenar el pago de la indemnización,

brinda una protección más efectiva al empleador despedido que si se ordenara el simple reintegro, resguardando además, su mínimo vital; (iii) resolver con esta fórmula hace menos gravosa la situación para el empleador que si se ordenara el pago de salarios y prestaciones, los cuales, generalmente, se ordenan cancelar desde el despido hasta la notificación de la sentencia de tutela proferida por la Corte Constitucional -término que puede superar los 6 meses-; y (iv) siendo una protección transitoria, deja a disposición del juez natural el debate definitivo sobre el reintegro, el pago de salarios dejados de percibir y de las prestaciones sociales, pretensiones principalmente, económicas.”

En consecuencia en base a todo lo argumentado anteriormente, el despacho considera que la entidad accionada ha vulnerado los derechos fundamentales del accionante al haber terminado el contrato de trabajo sin que mediara una autorización por parte de la autoridad competente, habida cuenta que se trata de una persona que goza por el momento de una reforzada estabilidad laboral por contar con un diagnóstico de TRASTORNOS DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATIA que le impide realizar sus funciones como CODNCONDUTOR/COBRADOR de forma normal, ya que debido al dolor, en más de 1 ocasión se tuvo que acercarse a urgencias en silla de ruedas. Así mismo, se encuentra a la espera de valoración para programación de cirugía, por lo que el accionante se encuentra en condición de debilidad manifiesta. En consideración a lo anterior, se ordena se reintegre al señor WILLIAM ENRIQUE CORZO GAMBOA, para que cumpla sus labores en un puesto de trabajo donde se venía desempeñando si recupera su capacidad de trabajo o en otro que ofrezca condiciones iguales o similares que las del cargo desempeñado hasta su desvinculación, y en la cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con sus condiciones actuales.-

En consecuencia, con base a las consideraciones arriba expuestas el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Oralidad de Barranquilla, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

R E S U E L V E

1o.- MODIFICAR lo dispuesto en el numeral 1º., de la parte resolutive de la sentencia de fecha 25 de julio de 2022, proferida por el JUZGADO QUINCE DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MULTIPLE DE BARRANQUILLA dentro de la acción de tutela de la referencia, el cual quedará así:

“PRIMERO: CONCEDER el amparo constitucional a la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, como MECANISMO TRANSITORIO, en favor de WILLIAM ENRIQUE CORZO GAMBOA que le fuera vulnerado por TRANSPORTE TRANSALFA S.A., asistiéndole la obligación al actor de acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral dentro de los 4 meses a partir de la notificación de esta sentencia”.

2º.- MODIFICAR, lo dispuesto en el numeral 2º., de la parte resolutive de la sentencia de fecha 25 de julio de 2022, proferida por el JUZGADO QUINCE DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MULTIPLE DE BARRANQUILLA, el cual quedará así:

SEGUNDO: En consecuencia, se ORDENA a TRANSPORTES TRANSALFA S.A., a través del funcionario encargado o representante legal, o quien así haga sus veces, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del presente fallo, proceda a reintegrarlo al cargo que desempeñaba o a uno de similar o mejor categoría, bajo la misma modalidad contractual, atendiendo las restricciones médicas que obren existentes o le sean prescritas.

Así también, se ORDENA a TRANSPORTES TRANSALFA S.A., a través del funcionario encargado o representante legal, o quien así haga sus veces, que proceda dentro de los quince (15) días siguientes a la notificación del presente fallo reconocer y pagar la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en ciento ochenta (180) días de salario

3º.- Notifíquese a las partes por el medio más expedito.

4º.- REMITIR la presente acción de tutela a la CORTE CONSTITUCIONAL, para su eventual revisión

NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE.

**Firmado Por:
Javier Velasquez
Juez Circuito
Juzgado De Circuito
Civil 004
Barranquilla - Atlantico**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica,
conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **78a5f4aad83a6f4af0f54c9ba82d8ced2b53413e8a1f6d01e20b5624c13f02dd**

Documento generado en 31/08/2022 06:47:41 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>