

## IMPUGNACION DE TUTELA

RAD: 08001405300520220066300

ACCIONANTE: ANDRES DE JESUS RODRIGUEZ DE LOS REYES

ACCIONADO: MISION EMPRESARIAL E..S.T.S.A.S.

VINCULADOS: CLINICA MEDIESP S. A.. S. –TRABAJEMOS JUNTOS I.P.S. S. A. S.

JUZGADO CUARTO CIVIL DEL CIRCUITO DE ORALIDAD.- BARRANQUILLA, ENERO VEINTICUATRO (24) DE DOS MIL VEINTITRES (2023).

### ASUNTO A TRATAR.

Procede este despacho a decidir la impugnación interpuesto por la accionante ANDRES DE JESUS RODRIGUEZ DE LOS REYES contra el fallo proferido el 18 de noviembre del 2022 proferido por el Juzgado Quinto Civil Municipal de esta ciudad, dentro de la acción de tutela interpuesta por el señor ANDRES DE JESUS RODRIGUEZ DE LOS REYES a través de apoderado contra MISION EMPRESARIAL E. S. T. S. A. S por la presunta violación del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y debido proceso.

### ANTECEDENTES:

Señala la parte actora lo siguiente:

Que el día 17 de septiembre de 2021, suscribió un contrato de trabajo con MISIÓN EMPRESARIAL E.S.T. S.A.S.

Que en virtud de dicho contrato, desempeñaría el cargo de Coordinador de Facturación en la empresa usuaria, CLINICA MEDIESP S.A.S

Que el último salario pactado fue de TRES MILLONES DE PESOS (\$3.000.000) mensuales.

Que desde el 23 de junio de 2022, como consecuencia de reiteradas crisis nerviosas, decidió acudir ante su EPS con el propósito de recibir valoración médica.

Que como resultado de varias sesiones en psicología, psiquiatría y después de estudiados los síntomas por el médico especialista en el área, el nueve (9) de agosto de 2022, fue diagnosticado con “trastorno de ansiedad generalizada”.

Que el pasado treinta y uno (31) de agosto de 2022, tuvo una crisis muy fuerte, situación que hizo necesaria su hospitalización y que arrojó como resultado el diagnóstico de “trastorno mixto de ansiedad y depresión”.

Que el 2 de septiembre de 2022, **le notifica a la entidad accionada su situación médica**, a través de su correo electrónico adjuntando el certificado de hospitalización.

Que el día 7 de septiembre de 2022, la empresa accionada le remite a su residencia, un oficio mediante el cual se **le comunica la terminación del contrato** en cuanto finalicen sus incapacidades médicas.

Que el día El doce (12) de septiembre de 2022, el accionante notifica a la entidad empleadora de las recomendaciones médicas emitidas por la EPS.

Que el día 13 de septiembre de 2022, notifica a la empresa accionada la incapacidad otorgada por la EPS, por un término de quince (15) días, con fecha de finalización el diecisiete (17) de septiembre de 2022.

Que el 14 de septiembre de 2022, su apoderado remite un oficio a la empresa MISIÓN EMPRESARIAL E.S.T. S.A.S., a través del cual solicita mantener el vínculo laboral con él, teniendo en cuenta su estado de salud.

Que en vista de que la empresa accionada no le cancelaba la quincena del periodo correspondiente entre el primero (1) y quince (15) de septiembre de 2022, el día veintiuno (21) de septiembre envía un comunicado vía correo electrónico a la entidad accionada, en el cual notifica la situación y solicita el respectivo pago.

Que el 23 de septiembre de 2022 le reitera la solicitud anteriormente descrita, informando

que las incapacidades generadas ya fueron canceladas por la EPS.

Que el 11 de octubre de 2022, la IPS TRABAJEMOS JUNTOS S.A.S. le informa vía WhatsApp al actor la programación de la cita de psiquiatría para el día doce (12) de octubre de 2022 a las 10:40 am.

Que el día 12 de octubre de 2022 la IPS TRABAJEMOS JUNTOS S.A.S. le informa vía WhatsApp al actor la reprogramación de la cita anteriormente referida, para el día catorce (14) de octubre de 2022 a las 12:00 pm.

Que el día (14) de octubre de 2022, se dirige presencialmente a la empresa MISION EMPRESARIAL E.S.T. S.A.S., donde le hacen entrega de la respuesta a la solicitud instaurada el día catorce (14) de septiembre de 2022, así como la carta de terminación del contrato de trabajo.

Que el día 14 de octubre de 2022, acude a la cita programada, referenciada en el hecho 15.

Que en vista de su estado mental, el médico que atendió la cita decidió prorrogarle la incapacidad por treinta (30) días más, con fecha de finalización el día doce (12) de noviembre de 2022.

Que el 14 de octubre de 2022, el actor notifica a la empresa de la prórroga de la incapacidad mencionada.

Que el día 20 de octubre de 2022, MISION EMPRESARIAL E.S.T. S.A.S. le remite un comunicado mediante el cual confirma lo enunciado en las comunicaciones del día siete (7) de septiembre (hecho No. 8) y catorce (14) de octubre (hecho No. 17), es decir, confirmando la terminación del contrato de trabajo y expresando que la empresa se iba a limitar a cubrir los aportes a seguridad social, hasta que finalizara su incapacidad actual.

Que su cónyuge no tiene un puesto de trabajo, por lo que el único ingreso para la subsistencia del hogar, provenía de lo devengado por él, ante la entidad accionada.

Señala que con base en la situación fáctica expuesta, se encuentran configurados los presupuestos que dan lugar a la protección de la estabilidad laboral reforzada, la entidad demandada no solicitó la autorización respectiva para el despido del señor Rodríguez, ante el Ministerio de Trabajo, que el accionante tiene un estado de salud que le impide el cabal desempeño de sus labores, la empresa tuvo conocimiento de la situación de salud del accionante de forma anterior al momento en el que decidió despedirlo, que hay una falta de razón objetiva para el despido.

### **PRETENSIONES:**

Que se tutele el derecho fundamental a la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA , DEBIDO PROCESO y como consecuencia se declare INEFICAZ EL DESPIDO** realizado por MISION EMPRESARIAL E.S.T. S.A.S. el día siete (7) de septiembre de 2022, reiterado el día catorce (14) de octubre de 2022, se ordene su reintegro a dicha empresa, que se le cancele el valor correspondiente, por concepto de SALARIOS dejados de percibir desde el momento del despido hasta la fecha efectiva del reintegro ordenado, cancelar el valor correspondiente, por concepto de PRESTACIONES SOCIALES dejados de percibir desde el momento del despido hasta la fecha efectiva del reintegro ordenado, cancelar el valor correspondiente, por concepto de COMPENSACION DE VACACIONES dejados de percibir desde el momento del despido hasta la fecha efectiva del reintegro ordenado, cancelar a favor de la cuenta individual en el fondo de pensiones el valor correspondiente, por concepto de APORTES A SEGURIDAD SOCIAL EN PENSION dejados de percibir desde el momento del despido hasta la fecha efectiva del reintegro ordenado, SANCIONAR a MISION EMPRESARIAL E.S.T. S.A.S. por la conducta cometida, de la siguiente manera: CONDENAR a la accionada y a la vinculada al pago de una indemnización correspondiente a la suma de ciento ochenta (180) días de salario; en este caso, dicha condena equivale a DIECIOCHO MILLONES DE PESOS (\$18.000.000)



## DESCARGOS DE LAS ENTIDADES ACCIONADAS

### ❑ MISIÓN EMPRESARIAL E.S.T. S.A.S.

Ante el juez de primera instancia manifestó lo siguiente:

- ❑ Que contrario a lo indicado por el actor, aclara que se suscribió un contrato por obra y labor determinada con fecha de inicio el 17 de septiembre de 2021 y fue enviado como trabajador en misión en el cargo de coordinador de facturación a favor de la empresa usuaria CLINICA MEDIESP S.A.S., en virtud a la necesidad del servicio y/o aumento de la demanda de manera TEMPORAL, con un salario de 2,500,000.00 realizándose un aumento para el 01 de julio de 2022 a 3,000,000.00.
- ❑ Que el contrato de trabajo estaba condicionado a la misión y labor para la que fue contratado, culminando la obra el día 31 de agosto de 2022, en virtud a la superación total de la temporalidad del cargo de coordinador de facturación informado por la empresa usuaria CLINICA MEDIESP S.A.S. el mismo 31 de agosto de 2022.
- ❑ Que para el 31 de agosto de 2022 el no tenía ningún tipo de novedad ni mucho menos incapacidad o reporte de su estado de salud o alguna condición que siquiera diera indicio de alguna patología o dx con relación a ansiedad y depresión.
- ❑ Que la notificación por parte de la empresa usuaria de la finalización de la obra y labor del accionante se dio con anterioridad de cualquier notificación del estado de salud y/o incapacidades futuras que se emitieran a nombre del actor.
- ❑ Que el accionante nunca notificó ningún tipo de patología a su representada para la fecha indicada.
- ❑ Que la única patología y/o diagnóstico que presentó el accionante con anterioridad al 13 de septiembre de 2022 fue en virtud de la incapacidad de fecha 14 de octubre de 2021 bajo el diagnóstico de dolores abdominales.
- ❑ Que es obligación del trabajador reportar dichas condiciones médicas de salud al empleador, puesto que así se tomarían las medidas necesarias con base a las recomendaciones que emita los médicos tratantes, situación que advierte que nunca se configuro.
- ❑ Que una vez recibida las causales y soportes de la notificación de la finalización de la obra y labor, intentó notificar la terminación del contrato trabajo una vez culminara la jornada laboral del 31 de agosto de 2022. Sin embargo, indica que dicha notificación al accionante no pudo ser efectiva ya que no pudo ser ubicado.
- ❑ Que en el comunicado de notificación de terminación de contrato de trabajo, la efectividad de la terminación quedó condicionada a la culminación de las incapacidades médicas en virtud a la protección del derecho a la salud.
- ❑ Que el 12 de septiembre la E.P.S SURA no emitió ningún tipo de recomendaciones médicas.
- ❑ Que el documento denominado “recetario” emitido por la IPS TRABAJEMOS JUNTOS S.A.S. lo tacha de falso, toda vez que el mismo indica que fue atendido por el Dr. Blanquicett el 31 de agosto de 2022 a las 13:03 p.m. y finalizando a las 13:28 p.m., lo que estima que es humanamente imposible que el accionante recorriera una distancia de 3.9 km, teniendo en cuenta que salió de la CLINICA MEDIESP S.A.S. a las 12:57 p.m.
- ❑ Que si bien el accionante remitió a su representada unas presuntas recomendaciones médicas emitidas por IPS TRABAJEMOS JUNTOS S.A.S.

el 12 de septiembre de 2022, advierte que las mismas fueron radicadas posterior a la notificación de la terminación del contrato de trabajo enviada al accionante el 07 de septiembre de 2022.

- Que su representada con anterioridad a la fecha del 12 de septiembre del 2022 no tenía conocimiento de las posibles patologías, dx ni recomendaciones médicas que presuntamente padece el accionante.
- Que la temporalidad de la incapacidad fue por 18 días desde el 31 de agosto de 2022 hasta el 17 de septiembre de 2022.
- Que MISIÓN EMPRESARIAL E.S.T. S.A.S. contestó la solicitud del accionante relacionada con mantener el vínculo laboral, en donde ratificaron que dicho vínculo laboral seguiría activo en virtud a las incapacidades médica y garantizando la recuperación del trabajador mediante el pago de aportes a la seguridad social. No obstante, señala que el hecho que el contrato de trabajo por obra y labor se extendiera por más del tiempo permitido por la ley 50 de 1990 no significaría que la obra y la labor continuara, puesto que la misión para la cual fue contratado el señor RODRIGUEZ había finalizado el día 31 de agosto de 2022.
- Que su representada no adeuda ningún emolumento laboral ni salario a favor del señor ANDRES RODRIGUEZ puesto que nunca ha sido desvinculado a las entidades de seguridad social hasta la fecha actual con el fin de garantizar su cobertura total al acceso de los servicios tanto a la EPS, AFP y ARL protegiendo así cualquier tipo de contingencia que pueda tener.
- Que el accionante tiene totalmente garantizado el reconocimiento y pago de todas las incapacidades que sea emitidas, reconocidas y pagas por la E.P.S SURA independiente de las presuntas inconsistencias de los médicos tratantes, por lo que una vez la EPS SURA proceda a reconocer y pagar las incapacidades pendientes, de manera inmediata se le procederá a reconocerla al actor.
- Que desconoce procesalmente las pruebas documentales aportadas por la parte actora como los pantallazos de Whatsapp al estimar que pueden ser manipuladas y modificadas.
- Que no existe prueba alguna que el accionante haya sido atendido en la IPS el 14 de octubre de 2022.
- Que el día 14 de octubre del 2022 a las 8:20 A.M. (aproximadamente) el señor Rodríguez se presentó en las instalaciones de su representada informando su disponibilidad para trabajar y colocándose a disposición de la empresa en virtud a que no tenía más incapacidades, siendo atendido por la coordinadora de personal Joselina Buelvas Anaya quien procedió a confirmar que accionante no presentaba incapacidad alguna con las entidades de seguridad social. Adicionalmente señala que el accionante no informó ningún tipo de seguimiento, ni mucho menos alguna cita que tuviera con sus médicos tratantes.
- Que el 26 de octubre de 2022 presentó una queja ante el tribunal de ética médica en contra del médico José Poveda Blanquicett por las presuntas irregularidades en el presente caso respecto a las incapacidades.
- Que desconoce con que fines y las motivaciones médicas y jurídicas del médico tratante para emitir una incapacidad sin fundamento en una atención al paciente pues a su parecer es totalmente evidente que la atención que narra el accionante se dio el día 13 de septiembre de 2022 y no el 14 de octubre de 2022.
- Que presentó una acción de tutela en contra de la IPS TRABAJAMOS JUNTOS S.A.S. el 28 de octubre de 2022 por la presunta vulneración de su derecho fundamental de petición

Por los motivos expuestos, solicita negar y/o declarar improcedente la acción de tutela toda vez que estima que su representada no ha vulnerado el derecho a la estabilidad laboral reforzada ni el debido proceso alegado.

□ **CLINICA MEDIESP S.A.S.**

Señalo al despacho lo siguiente:

- Que las empresas de servicios temporales son el verdadero empleador, por lo que MISIÓN EMPRESARIAL E.S.T. S.A.S. no tiene entidad empresarial, ni subordinación jurídica o comercial con CLINICA MEDIESP S.A.S.
- Que CLINICA MEDIESP S.A.S. actuaba en condición de empresa usuaria de los servicios de MISIÓN EMPRESARIAL E.S.T. S.A.S.
- Que el cargo a desempeñar por el accionante fue de manera temporal.
- Que su representada informó a MISIÓN EMPRESARIAL E.S.T. S.A.S. el 31 de agosto de 2022 “Nos permitimos informarles que en la IPS CLINICA MEDIESP, ha finalizado el proceso de reestructuración de funciones y cargos de la institución, que dio lugar a la contratación por obra o labor por la cual se vinculo al Sr. Andrés Rodríguez de los Reyes, con CC 72053206 de forma temporal, como empleado en Misión. Su fecha de terminación de obra o labor es el 31 de Agosto del 2022”.
- Que existe una causal objetiva para terminar el contrato de trabajo del accionante por parte de MISIÓN EMPRESARIAL E.S.T. S.A.S. siguiendo la instrucción impartida por la empresa usuaria CLINICA MEDIESP S.A.S.
- Que la reestructuración y actualización administrativa en el área de contabilidad de su representada, fue una decisión empresarial que quedo consignada en documento denominado “registro de comités y reuniones institucionales” de fecha 02/08/2021, en donde se manifiesta que con ocasión de la pandemia COVID 19, se produjo el cierre de las UCIS NEO– Unidades de Cuidados Intensivos – y cierre de servicios de Obstetricia y servicio de Vacunación, lo que llevó a una pérdida de operatividad, en las áreas transversales como son: área financiera que incluye las áreas de: tesorería, cartera, facturación y compras.
- Que la CLINICA MEDIESP S.A.S. nunca ha tenido ni tiene una relación laboral con el accionante.
- Que la CLINICA MEDIESP S.A.S. suscribió un contrato mercantil con MISION EMPRESARIAL E.S.T. S.A.S, para suministro de personal temporal, siéndole indiferente la persona que se contratara, con tal de que reuniera el perfil requerido para el cargo temporal.
- Que su representada nunca recibió por parte de MISION EMPRESARIAL E.S.T. S.A.S, información sobre algún padecimiento de salud, indicando que en la entrevista a personal aspirante, diligenciada física y personalmente por el aspirante negó asistir al psicólogo, psiquiatra o algún tipo de apoyo espiritual.
- Que nunca recibió solicitud de permiso por parte del accionante para el 23 de junio de 2022 y tampoco se evidenció por parte del equipo de trabajo algún comportamiento extraño que presentara síntomas alarmantes.
- Que existe una incongruencia debido a que en el certificado aportado con fecha de impresión del 19 de agosto de 2022 se manifiesta que el accionante ingresó a la entidad TRABAJEMOS JUNTOS IPS el 23 de junio de 2022 a las 14:38:17, no obstante en la minuta de ingreso del personal de trabajadores de su representada se registró el ingreso del accionante el mismo 23 de junio de 2022 a las 7:54 a.m. y hora de salida a las 18:00 del mismo día a sus labores habituales como trabajador en misión sin solicitud de permiso alguna.
- Que el accionante tuvo una cita en la mañana aun cuando el horario indagado en la CLINICA MEDIESP S.A.S. es horario continuo a partir de las 8:00 am a 18:00.

- Que es imposible que el accionante estuviera al mismo tiempo laborando en la CLINICA MEDIESP S.A.S. el 21 de julio de 2022 a las 07:40 am y hora de salida 17:56 pm, el 08 de agosto de 2022 a las 08:08 am y hora de salida 17:50 pm y el 09 de agosto de 2022 a las 07:41 am y hora de salida 17:35, sin solicitud de permiso alguna.
- Que nunca fue radicado a CLINICA MEDIESP S.A.S, por parte del accionante o de su empresa contratante MISION EMPRESARIAL E.S.T. S.A.S información o documento alguno que indicara que el señor RODRÍGUEZ DE LOS REYES se encontraba diagnosticado con “trastorno de ansiedad generalizada” desde el 09 de agosto de 2022.
- Que de acuerdo con los videos de las cámaras de seguridad el accionante sale el 31 de agosto de 2022 por la puerta administrativa, por lo que teniendo en cuenta el certificado de TRABAJEMOS JUNTOS IPS S.A.S. el ingreso del actor fue a las 13:03:30 de la tarde del día en comento, con una diferencia de salida y llegada de 6 minutos. No obstante indica que la diferencia de distancia entre su representada y TRABAJEMOS JUNTOS IPS es de 3.9KM con un tiempo de llegada de 24 minutos de acuerdo con la ruta sugerida más rápida, por lo que estima que resulta casi imposible su ingreso a la entidad a las 13:03:30 del 31 de agosto de 2022.
- Que en ninguno de los certificados se indica que el accionante haya tenido cita de forma virtual o por tele consulta, por lo que se entiende que se dirigió al lugar en cada una de las fechas expedidas.
- Que otra inconsistencia que encuentra es en el certificado de TRABAJEMOS JUNTOS IPS toda vez que el régimen de salud aparece como “particular” y no “contributivo”.
- Que el accionante el 31 de agosto de 2022 a las 2:05 p.m. envió un audio a la colaboradora Lourdes Charris en la que le indica que no va a estar por muchos días, aun sin tener un diagnostico formar por parte de las entidades visitadas según las certificaciones del 31 de agosto de 2022.
- Que la incapacidad transcrita por la parte del accionante ante su EPS SURA, fue el día 12 de septiembre de 2022 a las 15:40:34 horas, siendo que ese mismo día fue visto por el colaborador Sergio Hernández en horas de la mañana del 12 de septiembre de 2022, llevando a su hija al colegio, fecha para la cual asume que el señor Andrés se encontraba hospitalizado.
- Que el diagnóstico emitido en la incapacidad transcrita es CIE10 el F432 el cual es un diagnóstico de trastorno de adaptabilidad y no el alegado en el derecho de petición el cual hace referencia a un diagnóstico de "Ansiedad y Depresión".
- Que estamos en presencia de pruebas fabricadas con la finalidad de sacar adelante las pretensiones del actor bajo el errado concepto de que “todo vale” si con ello se alcanza lo pretendido.
- Que el accionante el 14 de octubre de 2022 a las 17:23 p.m. envió solo un fragmento de la incapacidad en donde se evidencia por el formato que esta ya se encuentra transcrita y en el cuerpo del correo el accionante manifiesta que apenas está en proceso de transcripción.
- Que la fecha de emisión de la incapacidad es del 18 de octubre de 2022 4 días después de la firma de su terminación de la obra.

Por lo expuesto, solicita que se nieguen todas las pretensiones del accionante en lo que respecta a la CLINICA MEDIESP S.A.S. al estimar que no ha vulnerado los derechos fundamentales del actor.

☐ **TRABAJEMOS JUNTOS I.P.S. S.A.S.**

Esa entidad no contesto la presente tutela y guardo silencio al respecto.

## FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

El A-quo resolvió declarar IMPROCEDENTE el amparo constitucional de los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y debido proceso reclamado por el señor ANDRES DE JESUS RODRIGUEZ DE LOS REYES por conducto de apoderada judicial, en contra de MISION EMPRESARIAL E.S.T. S.A.S., en consideración a que el actor cuenta con otros mecanismos judiciales para controvertir las actuaciones y decisiones de su ex empleador MISION EMPRESARIAL E.S.T. S. A. S. ante la jurisdicción laboral, además que no constatará la existencia de un perjuicio irremediable que permita al juez constitucional emitir una orden de amparo de manera transitoria, respecto de los derechos del señor LUZ DIVINA HIGIRIO SERNA.

Además indicó que del material probatorio arrimado al proceso evidencia que el actor se encuentra afiliado a la seguridad social en el régimen contributivo en la EPS SURAMERICANA S. A.

Con respecto a la estabilidad laboral reforzada consideró que no existe evidencia alguna que permita determinar que la terminación del vínculo laboral se debió a la condición de salud narrada por el actor, por lo que tal asunto a si como lo tocantes a sus acreencias laborales es de resorte de la jurisdicción laboral, así como reconocimiento e salarios e indemnizaciones que son propias del juicio ordinario que no pueden controvertirse en este escenario.

## FUNDAMENTOS DE LA IMPUGNACION

Señalo que en el caso en concreto el a quo resolvió declarar improcedente la acción de tutela impetrada por la parte accionante, con fundamento en que:

*“Nota el Despacho que en el caso bajo estudio el accionante cuenta con otros mecanismos judiciales para controvertir las actuaciones y decisiones de su ex empleador MISIÓN EMPRESARIAL E.S.T. S.A.S. ante la Jurisdicción Laboral, así como las circunstancias que circundan la relación entre las partes, por lo que en ese sentido la primera regla para la procedencia de la acción constitucional resultaría improcedente, y que abonado a ello, no se constata la existencia de un perjuicio irremediable (...)”*

Que sobre lo anterior indica que el fallador erró al tomar como sustento jurídico de su decisión los criterios generales expresados por la Corte Constitucional en reiteradas sentencias sobre la procedencia de la acción de tutela, entre estas, la citada por el juez de primera instancia:

*“la acción de tutela solo será procedente cuando (i) no exista en el ordenamiento jurídico un mecanismo judicial, o (ii) existiendo sea ineficaz y/o (iii) inidóneo. En todo caso, (iv) será procedente de manera transitoria cuando se constate la existencia de un perjuicio irremediable...”* (Sentencia T-613 de 2011).

Que el fallador erró al tomar como criterios aplicables a este caso concreto los citados requisitos, toda vez que ha sido la misma Corte Constitucional quien ha establecido una serie de pautas específicas para este caso en particular (estabilidad laboral reforzada por razones de salud), las cuales se avizoran, incluso, en jurisprudencia posterior a las citadas como referencia en el fallo de tutela de primera instancia. Es decir, si bien es cierto, los anteriormente citados requisitos deben ser usados por el juez, de manera general, al momento de determinar la procedencia

de la acción de tutela, existen casos especiales (como este), donde son otras las pautas que la Corte Constitucional ha proferido para su tratamiento.

Que para estos escenarios donde se reclama el derecho a la estabilidad laboral reforzada en personas con debilidad manifiesta, la Corte Constitucional en sentencia T-594 de 2015 -reiterada en sentencias T-320 de 2016, T-317 de 2017 y T-020 de 2021- expresa que:

*“Esta Corporación también ha indicado que excepcionalmente es posible solicitar el reintegro laboral de personas en situación de debilidad manifiesta y acreedoras de estabilidad laboral reforzada. Lo anterior, pues se tiene que las normas que regulan el procedimiento ordinario (bien sea ante la jurisdicción contenciosa administrativa o ante la jurisdicción laboral) no proveen un trámite especial acorde con la urgencia que requieran las personas en las condiciones anteriormente mencionadas. Es decir que esas acciones judiciales no son idóneas para ofrecer la protección urgente de los derechos laborales y fundamentales de los sujetos de especial protección constitucional.”*

Igualmente, la Sentencia T-052 de 2020 consagra:

*“En aquellos casos en los que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal”*

Concluye de lo anterior, no estar de acuerdo con la decisión del juez de primera instancia, fundamentando su decisión en unos criterios que, aun cuando aplican para los escenarios de la interposición de una tutela, no aplica cuando existen directrices propias para situaciones especiales, como lo es el asunto que nos ocupa sobre estabilidad laboral reforzada por razones de salud, donde obran documentos médicos (emitidos tanto por la EPS como por la clínica en la que es atendido) que son prueba del deteriorado estado mental en el que se encuentra el actor, que por lo tanto, no es dable traer a colación unas reglas generales establecidas por la Corte Constitucional, cuando **ha sido esta misma quien ha afirmado expresamente que la acción de tutela sí es procedente cuando está en discusión el derecho a la estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud**. Consecuentemente, el juez de primera instancia erró al declarar la improcedencia de la misma y no entrar a estudiar, siquiera, la vulneración de los derechos invocados.

Así mismo, indico que dentro de la página 12 del archivo contentivo del fallo de tutela en cuestión, se avizora el nombre de un ciudadano(a) del cual se desconoce toda información y que no guarda ningún tipo de relación con el presente proceso.

Trae a colación entre otras sentencias de la Corte Constitucional sobre la obligatoriedad del presente constitucional, las siguientes:

Sentencia C-539 de 2011, citada en la Sentencia C-621 de 2015- Sentencia C-531 de 2000-**Sentencia SU-049 de 2017-Sentencia T-052 de 2020-Sentencia T-020 de 2021**-*“En el caso de los contratos laborales a término fijo, por obra o labor, “(...) el vencimiento del [plazo] pactado o el cumplimiento de la condición no constituye una justa causa para su terminación (...)”. De manera que el empleado “tiene el derecho a conservar su trabajo aunque el término del contrato haya expirado o la labor haya finiquitado” si ha cumplido adecuadamente sus funciones y si la labor o el servicio se mantiene en el tiempo.”*

Indica que en ese sentido, teniendo en cuenta las normas citadas, la jurisprudencia constitucional referidas a este asunto y las pruebas que obran en el expediente, es posible determinar que:

- El accionante y accionado suscribieron contrato de trabajo de obra o labor.
- El señor ANDRES RODRIGUEZ DE LOS REYES se encuentra en un alto grado de afectación a su salud mental.
- El día dos (2) de septiembre de 2022, el accionante le notifica vía correo electrónico a la empresa la hospitalización que tuvo lugar el treinta y uno (31) de agosto, remitiendo el respectivo certificado emitido por la Institución de Salud, así como la incapacidad otorgada por el médico.
- El siete (7) de septiembre de 2022, es decir, cinco (5) días después, la empresa remite de manera física a la residencia de mi accionante, un oficio en el que se expresaba la terminación del contrato de trabajo una vez se finalizaran las incapacidades médicas otorgadas, con el argumento que la obra para la cual había sido contratado, había finalizado.
- La accionada no solicitó autorización al Ministerio de Trabajo para despedir al accionante.
- El accionante tiene derecho a recibir la sanción establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, a cargo de la accionada.

Por último, indica , que resulta pertinente decir que la Corte Constitucional NO ha mencionado (ni tampoco de su jurisprudencia se ha podido concluir) que la protección a la estabilidad laboral reforzada por fuero de salud tiene lugar única y exclusivamente en razón de la vigencia de las incapacidades sobre el sujeto que la alega, pues es claro que no encontrarse en vigencia de una incapacidad no es óbice para determinar que la salud de una persona se encuentra deteriorada.

Por todo lo anterior solicita se revoque la misma y reitera sus pretensiones.

### **CONSIDERACIONES DEL DESPACHO.**

La presente acción se impulsó debido a que el accionante considera que se le ha vulnerado sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada y debido proceso por parte de MISION EMPRESARIAL, al haber sido desvinculado laboralmente por esta, sin tener en cuenta su estado de salud mental o la patología que padece como “TRASTORNO MIXTO DE ANSIENDAD Y DEPRESION “

En los hechos de la tutela indica que desde el 23 de junio del 2022, como consecuencia de reiteradas crisis nerviosas , acudió a su EPS con el propósito de recibir valoración médica y como resultado de varias sesiones en psicología , psiquiatría y después de estudiado los síntomas por el medico especialista en su área , el 9 de agosto del 2022, fue diagnosticado con TRASTORNO DE ANSIEDD GENERALIZADO.

Que el 31 de agosto tuvo una crisis muy fuerte y fue hospitalizado y diagnosticado con TRASTORMO MIXTO DE ANSIEDAD Y DERPESION.

El juez de primera instancia deniega la tutela por no configurarse la estabilidad laboral reforzada y el actor contar con otro medio de defensa judicial como lo es acudir a la jurisdicción ordinaria laboral.-

A folio 43 milita copia expedida por ALEXANDRA BORRE MEDICO PSIQUATRA , a través de la cual certifica:

**“QUE EL PACIENTE ANDRES DE JESUS RODRIGUEZ DE LOS REYES identificado con cedula de ciudadanía número 72.053.206 se encuentra hospitalizado en nuestra institución desde el día 31 de agosto del 2022, bajo el diagnostico que padece.**

**Se expide este certificado a los 01 (uno) días del mes de septiembre del 2022.**

A folio 45 milita copia de envío a través de correo de Silvana Gutiérrez sobre certificación de hospitalización de ANDRES RODRIGUEZ DE LOS REYES PARA [ghumana.mision@gmail.com](mailto:ghumana.mision@gmail.com) dirigida a MISION EMPRESARIAL a través del cual le pone de presente envío certificado de hospitalización del empleado Andrés rodríguez de los reyes , para su información y conocimiento. Este correo se envió el 2 de septiembre del 2022 .-

A folio 45 milita copia con REF: TERMINACION LEGAL CONTRATO DE TRABAJO enviada por MISION EMPRESARIAL E.S.T. S. A.. S. de fecha 7 de septiembre del 2022 a través del cual le ponen de presente al actor la terminación del contrato de fecha de inicio 17 de septiembre del 2021 en el cargo de COORDINADOR DE FACTURACION , **teniendo en cuenta que se ha cumplido la labor u obra** para lo cual fue contratado don se requirió sus servicios como trabajador en MISION en la CLINICA MEDIESP con fundamento en las disposiciones consagradas en la ley 50 de 1.990 , que regulan las relaciones laborales de los trabajadores en misión de las empresas de servicio temporales.

*“...Nos permitimos comunicarles la finalización de su contrato de trabajo el cual se realizara o será efectiva **una vez sea dado de alta del centro medico donde se encuentra Y/o se dejan de emitir incapacidades medicas.** Contrato que a la fecha actual no se ha extendido mas allá de los limites permitidos por la ley 50 de 1.990 articulo 77 inciso 3 : Sin embargo en virtud a sus condiciones físicas es posible que pueda superar los límites establecidos en la norma citada.*

*Por lo anterior se aclara que se extenderá su contrato de trabajo en virtud a garantizarle el derecho al acceso a la salud mediante los aportes a la seguridad social y la espera de su pronta recuperación .Sn embargo , a la fecha actual se ratifica la inexistencia de la misión y el cargo del cual usted fue a desempeñar de manera temporal en la entidad CLINICA MEDIESP*

*Así las cosas se tendrá como fecha de terminación del contrato una vez se encuentre de alta del centro médico VILLA 76 INSTITUTO DE PSICOTERAPIA S. A. S. y o se dejen de emitir incapacidades médicas que sean otorgadas por su médico tratante.*

*Una vez ocurridos estos hechos podrá pasar por la oficina de recursos humanos para la cancelación de sus prestaciones sociales a que tiene derecho...”.*

FIRMA-MERY DE LOS REYES FONTANILLA

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 sicológicas 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 empresa<sup>1</sup>

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

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, remplace 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”*

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

---

<sup>1</sup> Sentencia T-025 de 2011 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

expuestos los fundamentos constitucionales, legales y jurisprudenciales, se puede concluir que la simple terminación de una relación laboral, esté o no 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)

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 reforzada. 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” 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.);<sup>2</sup> 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); 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.).*

---

<sup>2</sup> 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.

*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”; y se tema que, (iii) en esas condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho.** 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”** (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*

En este evento es claro que el empleador no conocía el estado de debilidad manifiesta del trabajador previo a su despido. En septiembre 02 de 2022, se le comunica que se encuentra hospitalizado desde 31 de agosto de 2022 bajo diagnóstico que padece. La comunicación de la terminación del contrato se realiza en 07 de septiembre de 23022.

La comunicación de encontrarse hospitalizado, bajo diagnóstico que padece, sin que el empleador conociera los antecedentes que llevaron a esa hospitalización, no puede dar lugar a que el empleador estaba al tanto de un estado de debilidad manifiesta del empleado. Según lo actuado, y afirmado por el empleador como por la empresa usuaria, no se tenía conocimiento del estado de salud en fechas anteriores del empleador, al menos de las dolencias que ha puesto de presente en esta acción de tutela.-

A mas de lo anterior, el empleador ha invocado una justa causa de despido, cual es la finalización de la obra para la cual fue contratado, y la existencia de una cortapisa legal que le impedía contratar al trabajador por mas de un año en la calidad de empleado temporal.-

Siendo así las cosas, es claro que en este evento no se cumplen las condiciones señaladas por la jurisprudencia de la Corte Constitucional para el amparo del derecho invocado por el tutelante, razón por la cual el fallo impugnado debe ser confirmado

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.- CONFIRMAR el fallo de tutela de fecha 18 de Noviembre del 2022, proferida por el JUZGADO QUINTO CIVIL MUNICIPAL EN ORALIDAD de Barranquilla, dentro de la acción de tutela de la referencia.

2º.- Notifíquese a las partes por el medio más expedito.

3º.- 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 - Atlántico

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: **e21284c671df99124f52adabd278cce115e22957e29511acaf4b81b971228b35**  
Documento generado en 24/01/2023 05:13:26 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**