JUZGADO SEPTIMO CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD. Barranquilla, doce, (12) de mayo de dos mil veintidós, (2022).

Juez: Dilma Estela Chedraui Rangel

Expediente No. 08-001-40-53-007-2022-00-249-00

RAD : 0800140530072022-00249-00
PROCESO : ACCION DE TUTELA
ACCIONANTE : YEISON ENRIQUE DIAZ PERTUZ
APODERADO : GABRIEL TURBAY DELGADO
ACCIONADO : INGENIERIA Y GESTIONES DE COLOMBIA
VINCULADO : NUEVA EPS
PROVIDENCIA: FALLO 12/05/2022 DECLARA IMPROCEDENCIA

ASUNTO

Procede el Juzgado a decidir la acción de tutela incoada por YEISON ENRIQUE DIAZ PERTUZ contra INGENIERIA Y GESTIONES DE por la presunta vulneración a sus derechos fundamentales a la salud, al trabajo, vida digna, mínimo vital, estabilidad laboral reforzada consagrada en la Constitución Nacional.

HECHOS

Manifiesta el accionante a través de apoderado que el señor YEISON ENRIQUE DIAZ PERTUZ, suscribió contrato de obra, el día diecisiete de marzo de 2017, con la sociedad comercial INGENIERIA Y GESTIONES DE COLOMBIA SAS, ejerciendo las labores propias del cargo de ESTIBADOR, manifestando que las funciones asignadas eran la trinca y destrinca de carga, la cual diariamente le generaban una postura en la que se ejercía presión en su columna y en consecuencia de lo anterior, señala le generaban alta presión, fuertes dolores de cabeza y en la vista.

Indica que debido a las extensas jornadas laborales desde el mes de julio de 2020 el señor YEISON ENRIQUE DIAZ PERTUZ presenta síntomas de dolores en su columna, fuerte presión en su cabeza y visión, aduciendo una posterior pérdida parcial y dificultad de la misma.

Señala el accionante YEISON ENRIQUE DIAZ PERTUZ que le diagnosticaron CORIORETINOPATIA SEROSA CENTRAL, iniciando tratamiento para el mismo.

Producto de lo anterior el actor, YEISON ENRIQUE DIAZ PERTUZ, fue incapacitado el día catorce de febrero del año 2022 por un total de treinta días por su CORIORETINOPATIA SEROSA CENTRAL, la cual le generaba además de impedimentos visuales, fuertes dolores de cabeza, esto además de los dolores en su columna.

Que el señor YEISON ENRIQUE DIAZ PERTUZ, fue diagnosticado el día 12 de abril de 2022, con SEPARACION DE LAS CAPAS DE LA RETINA CORIORETINOPATIA SEROSA CENTRAL OD, en la que precisan un desprendimiento del epitelio pigmentario – DEP.

Declara que el especialista le recomendó iniciar proceso con medicina laboral y limitaciones en sus funciones laborales que no le permitían desarrollar el objeto del contrato, el cual a solicitud del señor DIAZ PERTUZ, se trasladó a la sociedad comercial, y manifiesta que la accionada no dio respuesta a la notificación.

Expresa que *por “indisposición física debido a las dificultades de vista, cefaleas y molestias en su espalda del día dieciséis a veintidós de marzo el señor DIAZ PERTUZ,*

no tuvo las fuerzas mínimas ni las capacidades para acercarse a su lugar de trabajo, por lo que intento comunicarse con su superior para informar de las situaciones de carácter de salud que padecía a lo que nuevamente la sociedad comercial INGENIERIA Y GESTIONES DE COLOMBIA SAS, guardo silencio".

Que el día treinta (30) de marzo de 2022 la accionada INGENIERIA Y GESTIONES DE COLOMBIA SAS, decide terminar unilateralmente el contrato de trabajo que mantenía con el señor DIAZ PERTUZ.

PRETENSIONES

1. Pretende el accionante que se tutelen los derechos fundamentales a la salud, al trabajo, a la vida digna, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada del señor YEISON ENRIQUE DIAZ PERTUZ.

2. Que se ordene a la accionada INGENIERIA Y GESTIONES DE COLOMBIA SAS, reintegrar al señor DIAZ PERTUZ, a un empleo, bajo la misma modalidad contractual, en iguales o mejores condiciones al que ejerció hasta el momento de su desvinculación;

3. Que se ordene a la sociedad comercial INGENIERIA Y GESTIONES DE COLOMBIA SAS darles traslado a los documentos para iniciar el proceso con medicina laboral.

4. Que se indique a la empresa INGENIERIA Y GESTIONES DE COLOMBIA SAS, que las funciones laborales que se asignen al señor YEISON ENRIQUE DIAZ PERTUZ, deberán ser compatibles con sus condiciones actuales de salud y en caso de ser necesario deberá realizar la capacitación que se requiera para tal efecto.

5. Que se ordene a la sociedad comercial INGENIERIA Y GESTIONES DE COLOMBIA SAS la indemnización por los daños emergentes causados, debido a la discriminación configurada contra el trabajador, como se establece en la jurisprudencia citada en libelo del presente documento, al momento de realizar el despido sin el aval de la oficina del trabajo.

ACTUACION PROCESAL

La acción de tutela fue admitida mediante auto de fecha 29 de abril de 2022 se ordenó al representante legal de **INGENIERIA Y GESTIONES DE COLOMBIA Y NUEVA EPS** o quién haga sus veces, para que dentro del término máximo de un (1) día, informe por escrito lo que a bien tenga en relación con todos y cada uno de los hechos y pretensiones plasmadas por el accionante, en su demanda de tutela, entregándosele copia de esta al momento de la notificación de este auto.

RESPUESTA DE NUEVA EPS

Señala la vinculada que NUEVA EPS. S.A., no tiene la custodia de las Historias Clínicas de los afiliados, ya que los mismos son atendidos en las IPS contratadas por la compañía y, por tanto, son ellos los custodios de ese documento. En consecuencia, las IPS tienen la obligación de documentar y consolidar toda la información y antecedentes de salud de sus pacientes, por tener a su cargo la prestación del servicio de salud.

Indica que el prestador de servicios de primer nivel de salud, quien tiene la custodia de la Historia es la IPS primaria UT BIENESTAR- OCGN UMA MURILLO, de acuerdo con lo informado por el Dirección de Afiliaciones en documento que se anexa".

Así mismo indica que en todo caso, el accionante YEISON DIAZ PERTUZ se encuentra activo y cuenta con un período de protección laboral de tres (3) meses, tal como se evidencia a continuación:

Manifiesta que para este caso se presenta una FALTA DE LEGITIMACIÓN EN LA CAUSA POR PASIVA en la entidad accionada, y que la misma no es la encargada de satisfacer las peticiones del usuario, por no ser de su competencia, resolver su pretensión, puesto que se está ante una enfermedad laboral e incapacidades laborales.

RESPUESTA DE INGENIERIA Y GESTIONES DE COLOMBIA

La entidad accionada a través de apoderado especial de la sociedad, solicita que se declare improcedente la presente acción de tutela ya que el accionante no es titular del fuero por estabilidad laboral reforzada, la accionada indica que no vulnera derecho fundamental alguno, por cuanto manifiesta que la desvinculación se produjo por justa causa.

India que no es cierto que el actor haya puesto de manifiesto su condición de salud y haber notificado su inasistencia, indicando que solo hasta la fecha de descargos del día veintiocho (28) de marzo de 2022, se puso de presente esta situación a la sociedad, haciendo énfasis en que el actor no presentó incapacidad que acreditara tal condición.

Señala que la decisión de dar por terminado su contrato de trabajo, no obedece a su estado de salud, sino a una justa causa suficientemente comprobada como es su inasistencia injustificada como lo establece los artículos 58, 60 y 62 del Código Sustantivo del Trabajo y Reglamento Interno de Trabajo, como se dejó plasmado en la carta de terminación.

Manifiesta que durante la inasistencia por el lapso de siete (7) días, se observa una clara intención de faltar a sus deberes legales y reglamentarios como trabajador de INGECOL S.A.S., por lo tanto la ineficacia solicitada y de que trata la ley 361 de 1997, no opera para el presente caso, agregando que durante el tiempo antes mencionado, el extrabajador no presentó incapacidad alguna, no presentó una circunstancia razonable para justificar su inasistencia, solo se limitó a declaraciones sin soportes que acreditara lo esbozado por el accionante, concluyendo que en estas circunstancias, la ley no puede prestarse o ser utilizada por el trabajador para sencillamente pasar por encima de lo que ellas establecen y quieren proteger.

Sostiene que la presunción o protección que trae la ley Clopatosky no puede tener un uso arbitrario, y son los jueces de conocimiento los encargados de velar que se cumplan con los objetivos que conllevan esas normas, "*para el presente caso es simplemente entrar a verificar si la terminación lo fue por el estado de debilidad manifiesta alegada por el actor, o por si por el contrario, en realidad se evidencia una causa distinta y normada en los estatutos laborales.*"

En consecuencia, solicita al despacho que se abstenga de imponer condena alguna en contra de la accionada, debido a que siempre actuó de buena fe durante la relación laboral con el demandante, cumpliendo con las obligaciones legales y cancelando todas y cada una de las acreencias laborales que se causaron.

CONSIDERACIONES

Competencia.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991 y en el Decreto 1382 de 2000, este Despacho resulta competente para conocer de la acción de tutela en referencia, por ocurrir en esta ciudad los hechos que motivan su presentación, lugar donde el Juzgado ejerce su jurisdicción constitucional.

La estabilidad laboral reforzada

Aunque la Jurisprudencia constitucional ha aceptado que la tutela no es el mecanismo adecuado para obtener el reintegro laboral, también ha señalado que aunque existan otros mecanismos para la protección de los derechos, existe la posibilidad de acudir al juez constitucional de manera excepcional para proteger los derechos de personas en estado de indefensión o que gocen de estabilidad laboral reforzada.

La Corte Constitucional en la sentencia **T -052 de 2020** recordó y precisó lo siguiente:

*"*La estabilidad laboral reforzada, entonces, rige de manera general las relaciones *laborales en favor de los trabajadores que por sus disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales deben ser tratados preferentemente, en el sentido de garantizarles la permanencia en el empleo. Así, aquellos trabajadores que sufren una disminución considerable en su estado de salud durante el trascurso del contrato laboral, deben ser tenidos como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta y, por ello, gozan de estabilidad laboral reforzada por aplicación directa de la Constitución.*

En la Sentencia SU-049 de 2017 la Sala Plena unificó su posición en torno a la interpretación amplia del universo de beneficiarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 plasmada en la Sentencia C-824 de 2011, bajo el supuesto de que la jurisprudencia constitucional "ha acogido una concepción amplia del término limitación [hoy discapacidad, según el condicionamiento realizado por la sentencia C-458 de 2015], en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar". Al respecto recordó:

> *"4.2. […] la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les "impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares", toda vez que esa situación*

> *particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. Al tomar la jurisprudencia desde el año 2015 se puede observar que todas las Salas de Revisión de la Corte, sin excepción, han seguido esta postura…*

"… 5.6. Entonces, la Corte Constitucional ha sostenido que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales[144], y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que les "impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares", y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, gozan de "estabilidad laboral reforzada"[145].

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.

Si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de la desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador y, por tanto, concluir que se causó una grave afectación de sus derechos fundamentales[146].

En consecuencia, cuando se comprueba que el empleador (a) desvinculó a un sujeto titular de la estabilidad laboral reforzada sin obtener la autorización de la oficina del Trabajo, y (b) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, el juez que conoce del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). (ii) El derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con su situación[147]. (iii) El derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso[148]. Y (iv) el derecho a recibir "una indemnización equivalente a ciento

ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren"[149].

5.7 La estabilidad laboral reforzada de los sujetos de especial protección, es aplicable aún en los casos en los cuales el contrato de trabajo por el cual se inició el vínculo laboral tenga un término definido[150], incluyendo los contratos de trabajo por obra o labor determinada[151] e, igualmente, los contratos de prestación de servicios[152]. Por ende, cuando una persona goza de estabilidad laboral/ocupacional reforzada no puede ser desvinculada sin que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual y sin que medie la autorización de la oficina del Trabajo[153]. Ello quedó claramente establecido en la Sentencia SU-049 de 2017:

5.8. En virtud de lo anterior, si el juez constitucional logra establecer que el despido, o la terminación del contrato o la no renovación del mismo, de una persona con una considerable afectación de salud se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de la desvinculación laboral fue la circunstancia de debilidad y vulnerabilidad del trabajador y, por lo tanto, concluir que se causó un grave menoscabo de sus derechos fundamentales.

Caso Concreto y problema jurídico a resolver.

De los hechos del libelo y la respuesta emitida por la entidad tutelada, el problema jurídico a resolver se presenta en los siguientes términos.

1,. ¿ Es improcedente la acción de tutela por falta del requisito de inmediatez como lo alega la parte accionada, o por el contrario la acción de ha impetrado dentro de un término razonable?

2. ¿ Es improcedente la acción de tutela por la existencia de otro medio de defensa judicial, como lo alega la parte accionada, o por el contrario, a pesar de la existencia de otro medio ordinario judicial de defensa, es procedente la acción por encontrarnos frente a sujeto de especial protección?

3. ¿Vulnera la entidad accionada los derechos cuya protección invoca el accionante, al dar por terminado el contrato de trabajo encontrándose en condición de debilidad manifiesta por su estado de salud, o por el contrario, le asiste razón a la accionada por cuanto señala que la terminación del contrato sobrevino como consecuencia de una justa causa como lo es inasistencia injustificada por un lapso de siete (7) días, y que el despido cumplió con las normas laborales, de seguridad social y salud del accionante, por cuanto este no se encontraba incapacitado al momento del despido, ni ostentaba ningún tipo fuero?.

ARGUMENTOS PARA DECIDIR.

- **En cuanto a la falta del requisito de inmediatez.**

El accionante presentó la acción de tutela en contra de INGENIERIA Y GESTIONES DE COLOMBIA , el 29 de abril de 2022, y la terminación del contrato de que dio lugar a instaurar la acción se dio el 30 de marzo de 2022 según documento que se acompaña con la acción de tutela, lo que quiere decir que solo transcurrió un mes, por lo que se considera razonable el tiempo transcurrido entre el hecho del despido y la presentación de la tutela.

- **Sobre la procedencia de la acción en cuanto a la existencia de otro medio de defensa.**

En la Sentencia T – 102 de 2020 la Corte Constitucional señaló:

" … 33. Por regla general, la acción de tutela resulta improcedente para la protección de los derechos fundamentales de una persona que, por sus condiciones de salud, aduce ser beneficiaria de la estabilidad laboral, o porque la obra para la cual fue contratado siguió ejecutándose, dada la existencia de un mecanismo de defensa judicial idóneo y prima facie eficaz..

34. No obstante, la jurisprudencia constitucional ha admitido la procedencia excepcional de la tutela como mecanismo transitorio, cuando un sujeto de especial protección o en circunstancias de debilidad manifiesta se encuentra en una situación de riesgo frente a la posible configuración de un perjuicio irremediable, con ocasión de la terminación de la relación laboral. En estos eventos, el juez de tutela debe verificar si las particulares circunstancias del tutelante constituyen *"una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial"*. En suma, le corresponde valorar si, en concreto, le es exigible o no el deber de acudir al proceso ordinario laboral para reclamar la protección de sus intereses.

35. Si bien la afectación de salud del accionante pudiera ser una condición necesaria para acceder a la estabilidad laboral que solicita –en uno de los argumentos de la tutela–, no es por sí misma suficiente para dar por superado el requisito de subsidiariedad. Para ello habría que determinar si el mecanismo judicial de que dispone para la protección de sus derechos fundamentales es ineficaz en concreto, dado el riesgo de configuración de un perjuicio irremediable[47] "atendiendo las circunstancias en que se encuentra".

Así mismo en sentencia T – 052 de 2020, la Corte Constitucional señaló:

" 2.2.2. Respecto de las acciones interpuestas para obtener el reintegro de un trabajador, la Corte ha resaltado que, en principio, la tutela no es la vía judicial idónea para resolver este tipo de controversias al existir los mecanismos establecidos en la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, atendiendo a la forma de vinculación del interesado ***Sin embargo, también ha destacado que el examen de procedencia debe ser menos estricto cuando se encuentran comprometidos los derechos de sujetos de especial protección constitucional o de personas que se hallan en circunstancias de debilidad manifiesta, "pues en estos casos el actor experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial"*** *(Resalta el Juzgado).*

En el caso que nos ocupa, si bien es cierto el accionante cuenta con otro medio ordinario judicial de defensa como lo es presentar demanda ante el juez laboral, no lo es menos que la condición del accionante producto de la enfermedad que padece lo coloca como sujeto de especial protección que implica obtener una solución pronta a los hechos que alega vulneran sus derechos fundamentales luego entonces la acción de tutela es procedente.

La copia de la historia clínica allegada muestra la condición de salud del actor que se ha mantenido en el tiempo desde el año 2020, a la fecha, luego entonces se

considera que se le solucione así sea de manera transitoria el problema que somete a consideración del Juzgado.

- **SOBRE EL REINTEGRO SOLICITADO**

El accionante asegura que se le han vulnerado sus derechos constitucionales fundamentales consignados en nuestra Carta Magna, por cuanto fue retirado de cargo que desempeñaba en **INGENIERIA Y GESTIONES DE COLOMBIA**, no obstante encontrarse padeciendo quebrantos de salud surgidos como consecuencia de *extenuantes jornadas laborales* "*…CIE-10 H357 SEPARACION DE LAS CAPAS DE LA RETINA CORIORETINOPATIA SEROSA CENTRAL OD*"

A su vez **INGENIERIA Y GESTIONES DE COLOMBIA**, considera que se le debe absolver, toda vez que el retiro del señor **YEISON DIAZ PERTUZ** sobrevino como consecuencia de una justa causa, obedeciendo las normas del derecho laboral, por cuanto no se presentó a laborar durante el lapso de siete (7) días, sin causa justificada, y que no ostentaba ningún tipo fuero, ni problemas de salud, ni incapacidad al momento de la terminación del contrato y no ha sido calificado por la entidad competente como persona con limitación física. Señala la accionada, que en virtud de que no le asiste ningún perjuicio irremediable al accionante, este cuenta con otro mecanismo de defensa judicial, cual es la vía ordinaria ante un proceso ordinario ante un Juez laboral.

Puestas las cosas bajo esa perspectiva, entrará el Despacho a establecer si en el caso sometido a estudio concurren los requisitos para la prosperidad del amparo invocado, teniendo en cuenta lo señalado por la Corte Constitucional en Sentencia T – 052 de 2020 cuyos apartes pertinentes se transcribieron al inicio de las consideraciones de este fallo, y donde la Corte Constitucional recordó y precisó jurisprudencia relacionada con el tema, de lo cual se extrae lo siguiente:

Primer análisis:

- Los trabajadores que puedan catalogarse como *(i)* inválidos, *(ii)* en situación de discapacidad, *(iii)* disminuidos físicos, síquicos o sensoriales y *(iv)* **en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que les "*impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares*"**, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, gozan de "*estabilidad laboral reforzada*". (Resalta el Juzgado).

En este caso, se considera que el estado de salud se encuentra afectado en forma tal que le impide sustancialmente ejercer su labor, por cuanto se encuentra padeciendo desde el año 2020 hasta la fecha, tiempo durante el cual ha sido tratado e incapacitado en varias ocasiones, es así como la historia clínica acompaña muestra todo lo ocurrido medicamente desde el año 2020, así:

- 18 de julio de 2020 acude por visión borrosa
  Impresión diagnósticaCIE-10 H511 EXCESO E INSUFICIENCIA DE LA CONVERGENCIA OCULAR AO Médico: GZC principal Análisis y plan Análisis y plan: OPTOMETRIA VALORACION POR ORTOPTICA

- 28/07/2020 10:17:11FOCAEvento Nº1955022VICTOR TORRES-JOSE RODRIGUEZ-PRIORITARIA Motivo de Consulta y Enfermedad Actual Motivo de

consulta: PRIORITARIA: refiere que no ve por ojo derecho, y visión doble en ojo izquierdo

- 05/08/2020 10:16:26FOCAEvento Nº1961720RICKY GOMEZ - CONTINGENCIA Motivo de Consulta y Enfermedad Actual Motivo de consulta: MALA VISION DE LEJOS Y DE CERCA

- 21/08/2020 10:48:04 Enfermedad actual: refiere que ha empeorado la sintomatología. que ve unos manchones en od y en oi a nivel central, distorsión de las líneas

  Se da .INCAPACIDAD POR 15 DIAS.CONTROL CON RESULTADOS. CON RETINA DAR PRIORIDAD.

- 24/08/2020 07:09:26 Análisis y plan: ANGIOGRAFIA AO ZEBESTEN CADA 8 HORAS AO POR 1 MES (OBSEQUIO PRIMERA DOSIS)INCAPACIDAD POR 15 DIAS CITA POR RETINA
  Incapacidad del día: 2020-08-24 al día: 2020-09-07 total días: 15XD: SEPARACION DE LAS CAPAS DE LA RETINA – OD

  Impresión diagnósticaCIE-10 H332 DESPRENDIMIENTO SEROSO DE LA RETINA AO Médico: GZC principal

- 04/09/2020 13:05: Motivo de Consulta y Enfermedad Actual Motivo que origina la atención: Enfermedad General Motivo de consulta: ATENCION DURANTE PANDEMIA COVID -19 PRIORITARIA "ESE OJO SE ME PUSO PEOR"

  PLAN.1. INCAPACIDAD POR 4 CUATRO DIAS DESDE 04.09.20.202. CUMPLIR CITA RETINA, YA ASIGNADA PARA 08. SEPT. 2020

  Incapacidad del día: 2020-09-04 al día: 2020-09-07 total días: 4TRASTORNO DE LA RETINA, NO ESPECIFICADO - AMBOS OJOS

- 05/09/2020 11:12:18 Motivo de consulta: CONTROL DE VISION DOLOR DE CABEZA Y VISION DE LUCES Optometría

- 11/09/2020 07:57:55 incapacidad: Enfermedad General del día: 2020-09-11 al día: 2020-09-11 total días: 1DX: MIDRIASIS MEDICAMENTOSA EN AMBOS OJOS

- 18/09/2020 11:41:45 LO CITAN cita retina 2 meses

- 21/09/2020 11:11:40 Análisis y plan: incapacidad 1 semana a partir del 18 septiembre 2020

- 25/09/2020 14:16:56 CONSULTA PORQUE DE 4 DIAS PARA ACA ME SALIO EL MANCHON OTRA VEZ"-

  A.PACIENTE CON INCREMENTO CLINICO DE LIQUIDO SUBRETINIANO DE RETINA, CONSIDERO NUEVOS ESTUDIOS PARAREFRENDAR PATOLOGIA Y CITA RETINA PLAN.1. OPTOMETRIA URGENTE 2. OCT MACULA AMBOS OJOS URGENTE 3. ANGIOGRAFIA AMBOS OJOS URGENTE 4. VALORACION RETINA CON RESULTADOS.. URGENTE 5.

INCPACIDAD POR 4 CUATRO DIAS DESDE 25.09.20206. RECOMENDACIONES 7. .---ATENCION DE PACIENTE CON TODAS LAS MEDIDAS DE PROTECCION GUANTES, GAFAS, OVEROL, MASCARA 3M FILTROS, DESINFECCION DE SUPERFICIES. NIEGA CONTACTO CON COVID O SINTOMAS DE RIESGODRA LOURDES RODADO

- 26/09/2020 consulta: MALA VISION DE LEJOS Y DE CERCA

- 28 /09/2020 Análisis y plan: TERAPIA ANTIANGIOGENICA OJO DERECHO 6 DOSISAFLIBERCEPT 2MG/ML OJO DERECHO INTRAVITREOPREQXVALORACION PREANESTESICA LASER FOCAL ODVIERNES VIVA TERCER PISOINCAPACIDAD 15 DIAS SE EXPLICA Q EN EL OJO IZQUIERDO PRESENTA CICATRIZ, ALTERACIONES DEL EPR SE COMPORTAN COMO CICATRIZ, NO SEPUEDEN QUITAR RIESGO DE MAYOR CICATRIZACIONFREEGEN 4 VECES AL DIA ODI

- 06/10/2020 09:43:58 análisis y plan: angiooct odi cita con resultado sevaluar y descartar membrana neovascular tipo 4

- 13/10/2020 08:33:03 Análisis y plan Análisis y plan: PENDIENTE TERAPIA ANTIANGIOGENICA OD

- 21/10/2020 10:42:31 Notas de enfermería. Acto quirúrgico. Inicia acto quirúrgico: 1:39 Fin acto quirúrgico: 1:41 Se verifica disponibilidad de dispositivo especial y se confronta con historia clínica: NA Observaciones sala de cirugía: QX 4 PACIENTE CONCIENTEORIENTADO INGRESA AL QUIROFANO#1,SE LE REALIZA CIRUGIA DE CATARATA EN OJO OD CON LA DRA SONIA ESCAF ,MANEJANDO SIGNOS VITALES NORMALES,SE TRASLADA A RECUPERACION EN SILLA DE RUEDAS TA:136/65 FC:52 FR: 20SPO%:98 .AUX NICOLAS POLO Medicamentos usados: ALCAINE OQ SEPTIC VIGADEXA EYLIA

- 28/10/2020: RENOVACION DE FORMULA CONTIGENCIA COVID-19

- 29/10/2020 consulta: TERAPIA ANTIANGIOGENICA OD

- 06/11/2020 10:37:06 CONSULTA VE KUCES QUE PRENDEN Y APAGAN Análisis y plan: A.PACIENTE CON CRSC ACTIVA AL PARECER INCRMENTO DE TMAAÑO REMITO DE FORMA PRIORITARIA ARETINA PARA TOMA DE DESICIONES

- 13/11/2020 consulta: MALA VISION DE LEJOS Y CERCA

  Análisis y plan Análisis y plan: VALORACION MEDICO LABORALPTE CON PERDIDA DE ESTEREOPSISVISION DOBLENO PUEDE TRABAJAR EN ALTURANO PUEDE BAJAR Y SUBIR ESCALERAS

  INCAPACIDAD 1 MES A PARTIR DEL 12 NOVIEMBRE 2020

- 18/11/2020 07:26:29 Inicia acto quirúrgico: 9:5 Fin acto quirúrgico: 9:10 Se verifica disponibilidad de dispositivo especial y se confronta con historia clínica: NA Observaciones sala de cirugía: INGRESA PACIENTE A SALA QX 1 ENCAMILLA POSICION DECUBITO DORSAL, TRANQUILO, CONCIENTE SE REALIZA LISTA DE CHEQUEO SE VERIFICA INFORMACIONCON EL DRA SONIA ESCAF Y DRA HILDEGARD PIÑEROS E IMSTRUMENTADORA, SE

MONITORIZA PACIENTE VIA PERMEABLE; SEREALIZA TERAPIA ANTIANGIOGENICA CON EYLIA OD NO PRESENTA COMPLICACIONES DURANTE EL ACTO QUIRURGICO, SALE DELQX ESTABLE SE ENTREGA FORMULA Y RECOMENDACIONES ESCRITAS AUXILIAR EN TURNO.AUX QX VERA S Medicamentos usados: ALCAINE OQSEPTIC ANTIBIOTICO .INST MELANY C

- 19/11/2020 08:36: consulta: CONTROL POSTOPERTORIO DE ANTIVGF 24 HORAS

  Análisis y plan Análisis y plan: ID-DEGENERACION DEL POLO POSTERIOR - COROIDOPARIA SEROSOSA CENTRAL PLAN: 1. ORDEN DE TERAPIA ANTIANGIOGENICA (AFLIBERCEPT) OD - PROGRAMAR EN 4 SEMANAS SE EXPLICAN HALLAZGOS, SIGNOS DE ALARMA Y DE RECONSULTA. AZ-MGP

- 14/12/2020 PENDIENTE NUEVA TERAPIA VE MAL POR OD QUE YA ESTÁ EN TTO. SE LE ACABÓ INCAPACIDAD

  Análisis y plan: OFTAFLOX UNGUENTO OFTALMICO APLICAR EN BORDES PALPEBRALES IZQUEIRDOS 2 VECES AL DIA POR 15 DIAS.

  INCAPACIDAD POR 30 DIAS A PARTIR DE HOYPENDIENTE VALORACION MEDICINA LABORALSEGUIR MANEJO RETINA , PENDIENTE NUEVA TERAPIA ANTIANGIOGENICA OD

- 16/12/2020 PROCEDIMIENTO SIN COMPLICACIONESSE ENTREGA FORMATO DE SIGNOS DE ALARMA Y RECONSULTA CONTROL DRA AIDA ZABALETA JUEVES 17 DIC/2020 - OCT MACULA OD PRIORITARIO

- 07/01/2021 07:20:09FOCAEvento Nº2134433SILVIA CASTILLO - CONTINGENCIA Edad: 38 añosMotivo de Consulta y Enfermedad ActualMotivo de consulta: CONTROL OFTALMOLOGIA

. 08/01/2021 consulta:

- 13/01/2021 consulta: ATENCION DURANTE PANDEMIA COVID -19 PRIORITARIA " NO PUEDO TRABAJAR "

  PLAN.1. INCAPACIDAD POR 4 CUATRO DIAS DESDE 13 ENERO 20212. CUMPLIR CITA RETINA DADA 18 ENERO 2021

- 19/01/2021 consulta: INCAPAICIDAD APARTIR 17 DE ENERO POR 1 MES

- 12/02/2021 consulta: " AHORA ESTOY VIENDO PEOR Y MAS TORCIDO"

- 15/02/2021 consulta: CONTROL DE VISION Enfermedad actual: DEGENERACION MACULAR AO

  Incapacidad del día: 2021-02-16 al día: 2021-03-17 total días: 30DX: CORIORETINOPATIA SEROSA CENTRAL – AO

- 02/03/2021 15:41:01 Análisis y plan Análisis y plan: nevanac cada 8 horas od cita en 1 mes

- 19/03/2021 consulta: SE ME HA EMPEORADO LA VISION

  Análisis y plan: REMISION A SERVICIO DE RETINOLOGIA (PRIORITARIA)NUEVA OPTMETRI

  INCAPACIDAD POR CINCO DIAS

- 23/03/2021 consulta: PACIENTE LLEGA A CONTROL.

  TERAPIA ANTIANGIOGENICA OJO DERECHO 6 DOSISAFLIBERCEPT 2MG/ML OJO DERECHO INTRAVITREO

  INCAPACIDAD 1 MES A PARTIR DE MAÑANA

- 14/04/2021 08:38:13 descripción quirúrgica. Cirugía: INYECCION INTRAVITREA DE SUSTANCIA TERAPEUTICA OD INTRAOCULAR

- 26/04/2021 10:13:13 INCAPACIDAD 1 MES A PARTIR DEL 23 ABRIL 2021

- 26/05/2021 SE DA ORDEN DE RENOVACION DE TERAPIA ANTIANGIOGENICA (AFLIBERCEPT OJO DERECHO) URGENTE NO SE PUDO REALIZAR HOY EL PROCEDIMIENTO POR ORDEN VENCIDA

- 13/10/2021 12:20:46 . CONTROL CLINICA RETINA CONSULTA EXTERNA – PRIORITARIA

- 25/10/2021 07:57:33 RECOMENDACIONES NO PUEDE BAJAR Y SUBIR ESCALERASNO PUEDE REALIZAR ACTIVIDADES QUE REQUIERAN VISION DE PROFUNDIDADAVCC 20/400 CC EN ODINCAPACIDAD POR MIDRIASIS HOY

- 08/11/2021 08:59:10 Análisis y plan: PLANINCAPACIDAD POR MIDRIASIS HOY TERAPIA ANTIANGIOGENICA ODI

- 01/12/2021 08:00:25 E ENTREGA FORMATO DE SIGNOS DE ALARMA Y RECONSULTA SE DA ORDEN DE TERAPIA ANTIANGIOGENICA (AFLIBERCEPT) ODI - PROGRAMAR EN 4 SEMANAS SE DA CONTROL MAÑANA DRA ZABALETA

- 02/12/2021 terapia anti angiogénica ambos ojos

- 29/12/2021 12:09:47 Incapacidad Tipo incapacidad: Enfermedad General del día: 2022-01-20 al día: 2022-01-21 total días: 2DX: MIDRIASIS MEDICAMENTOSA EN AMBOS OJOS

- 21/01/2022: CITA RETINA 20 DIAS BRONAX CADA 8 H ODI POR 1 MES ODI

- 04/02/2022 07:54:01 NO DEBE REALIZAR LABORES DE RIESGO QUE REQUERAN VISION DE PROFUNDIDAD - NO CONDUCIR- NO MANEJO DE GRUAS -ALTURAS O ESCLERAS - PUEDE SER REUBICADO EN TRABAJO DE OFICINA - MANEJO DE COMPUTADOR - USANDO SU RX DEANTEOJOS

- 12/02/2022 10:58:39 control

- 14/02/2022 08:19:03 INCAPACIDAD 1 MES A PARTIR DE HOY

- 28/02/2022 08:55:12 NO REALIZAR ACTIVIDADES QUE REQUIERAN VISION DE PROFUNDIDAD O PRESICIÓN, LUBRICACIÒN CONSTANTE.CITA RETINA 6 MESES O A NECESIDADOPTOMETRIA 6 MESES

Como se puede apreciar el accionante lleva años de tener enfermo un ojo de manera grave según muestra la historia clínica, pues hasta la fecha no se concluye dicho tratamiento por los médicos los tratamientos a seguir.

Por el contrario se muestra la necesidad de seguir atendiendo la salud del actor por el mismo motivo a pesar de todas las medicaciones formuladas, cirugía y terapias realizadas, hasta el punto de referirse en algunas ocasiones por los médicos tratantes la urgencia en la atención médica, y recomendaciones para desarrollar su labor, y siendo incapacitado en varias ocasiones.

Se aprecia así mismo como el accionante manifiesta a sus médicos el deseo de poder trabajar, pero no poder hacerlo por el padecimiento que tiene con uno de sus ojos.

Se estima que todo lo anterior implica que la salud del accionante influye sustancialmente para desarrollar tu trabajo.

Segundo análisis

- Que el estado de salud del trabajador sea conocido por el empleador.

En el caso que nos ocupa, se estima que la condición de salud del accionante tenía que ser conocida por la accionada, pues no se puede concebir, que se diga que no se sabía de la enfermedad, pues fueron varias las incapacidades dadas.

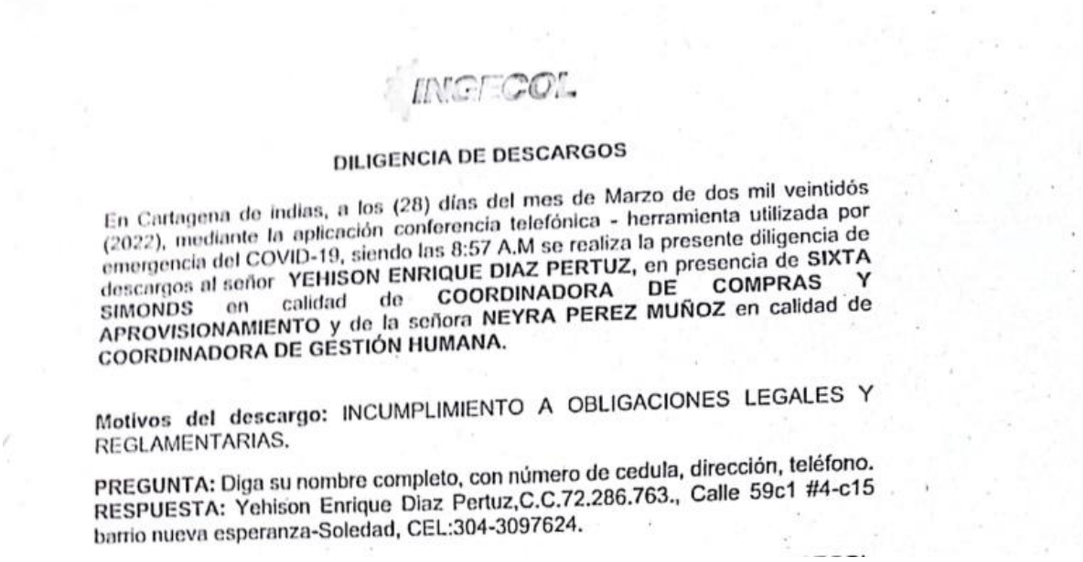
Y si por siete días de ausencia se llamó a descargos al accionante, no se puede entender que ante tantas incapacidades no se advirtiera la ausencia, y si en esas oportunidades no se llamó al accionante a rendir explicaciones era porque existía una justificación que en esos caso es la incapacidad.

Tercer análisis

- Que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. Sin que ello implique que no deba solicitarse permiso o autorización al Oficina del Trabajo pata la terminación del contrato o despido.

El accionado señala que con ocasión a la inasistencia injustificada por el término de siete (7) días, se llamó a descargos al actor, quien no presentó justificación alguna por su ausencia en el sitio de trabajo, no probó estar incapacitado, no probó haber acudido a la EPS por estar enfermo, y para probarlo acompaña diligencia de

descargios:



INGECOL

DILIGENCIA DE DESCARGOS

En Cartagena de indias, a los (28) días del mes de Marzo de dos mil veintidós (2022), mediante la aplicación conferencia telefónica - herramienta utilizada por emergencia del COVID-19, siendo las 8:57 A.M se realiza la presente diligencia de descargos al señor **YEHISON ENRIQUE DIAZ PERTUZ,** en presencia de **SIXTA SIMONDS** en calidad de **COORDINADORA DE COMPRAS Y APROVISIONAMIENTO** y de la señora **NEYRA PEREZ MUÑOZ** en calidad de **COORDINADORA DE GESTIÓN HUMANA.**

Motivos del descargo: INCUMPLIMIENTO A OBLIGACIONES LEGALES Y REGLAMENTARIAS.

PREGUNTA: Diga su nombre completo, con número de cedula, dirección, teléfono.
RESPUESTA: Yehison Enrique Diaz Pertuz,C.C.72.286.763., Calle 59c1 #4-c15 barrio nueva esperanza-Soledad, CEL:304-3097624.

Así mismo indica que no le asistía razón a la sociedad comercial acudir al Ministerio del Trabajo para obtener una autorización para el despido, puesto que esa autorización se pretende cuando el despido si es motivado por la situación de salud del trabajador y la empresa no tiene donde reubicarlo, caso diferente al presente, en donde la terminación se produce por una justa causa.

Por su parte el accionante señala que el estado en que se sentía le impidió acudir a la EPS y que lo comunico a su superior.

Al respecto se anota, que no le asiste razón al accionado cuando alega no tener que pedir autorización para el despido, pues según la jurisprudencia de la Corte Constitucional, aunque exista una justa causa para el despido, el empleador debe solicitar autorización si se encuentra frente a una persona de especial protección.

En el caso que nos ocupa, como ya se analizó en los puntos anteriores, el accionante se ubica como sujeto de especial protección en virtud de su estado de salud, luego entonces, independientemente de si existe o no existe justa casusa, debió solicitar autorización para la terminación del contrato que realizó el día 30 de marzo de 2022, según se desprende del documento allegado con la demanda.

No habiendo acreditado el accionado que efectuó dicha autorización o que cumplió con el requisito de tipo administrativo, se considera que vulneró el derecho alegado por el actor.

Cabe precisar que no le corresponde al Despacho analizar si el despido fue justo o no, pues corresponderá al juez de la justicia ordinaria, esto es, al juez laboral, analizar dentro de un proceso amplio, donde ambas partes tengan la oportunidad de aportar, solicitar y controvertir las pruebas, a quien le asiste la razón.

Entonces, aunque exista una justa causa para el despido, el empleador debe solicitar autorización si se encuentra frente a una persona de especial protección.

En cuanto al pago de indemnización solicitado.

Solicita el accionante, que se ordene a la sociedad comercial INGENIERIA Y GESTIONES DE COLOMBIA SAS la indemnización por los daños emergentes causados, debido a la discriminación configurada contra el trabajador.

Como quiera que en este caso no se ha probado discriminación por parte de la accionada por el despido, pues se acompaño documento que en su decir constituyó la justa causa del despido por la inasistencia injustificada actor al sitio de trabajo, lo cual debe ser analizado por el juez competente de la justicia ordinaria no se concederá dicha petición.

Finalmente queda por señalar que la tutela se concederá como mecanismo transitorio, debiendo el actor adelantar el respectivo proceso ante la jurisdicción laboral, donde con carácter definitivo se resolverá sobre la procedencia del reintegro ordenado a través de esta acción de tutela, demanda que deberá presentarse en un término máximo de cuatro meses a partir de este fallo, y de no instaurarse cesarán los efectos del fallo de tutela, tal como lo dispone el artículo 8º del Decreto 2591 de 1991.

Lo anterior pues si bien es cierto existe otro medio de defensa judicial, el estado de salud de la accionante la coloca en un estado de indefensión tal que amerita se tomen medidas urgentes en cuanto a su situación laboral a fin de que pueda seguir devengando y además de seguir obteniendo el tratamiento médico que requiera para su salud que según muestra la documentación allegada requiere seguimiento médico, pero en todo caso es el Juez laboral quien resolverá definitivamente sobre lo pretendido por el actor.

Por lo expuesto, el Juzgado Séptimo Civil Municipal de Barranquilla, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

1. CONCEDER, la acción de tutela incoada por el señor YEISON ENRIQUE DIAZ PERTUZ, contra la empresa, INGENIERIA Y GESTIONES DE COLOMBIA, como mecanismo transitorio, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.

2. ORDENAR, al representante legal de la empresa INGENIERIA Y GESTIONES DE COLOMBIA, o quien sea el encargado de cumplir el fallo, que dentro del término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente tutela, proceda a reintegrar al señor YEISON ENRIQUE DIAZ PERTUZ, al cargo que venía desempeñando o a uno de similares características, teniendo en cuenta su estado de salud.

3. NEGAR, la orden de pago de indemnización solicitada por el accionante conforme lo expuesto en la parte motiva.

4. ADVERTIR a la accionante, que debe presentar la demanda laboral de reintegro, ante el Juez laboral, dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la notificación de esta sentencia, conforme lo expuesto en la parte motiva, pues de no ser así cesarán los efectos de este fallo.

5. NOTIFICAR, este pronunciamiento a los extremos involucrados en este trámite constitucional (Articulo 16 Decreto 2591 de 1991).

6. DE NO SER impugnado el presente fallo, remítase a la Honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión (Articulo 31 Ibídem).

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE
DILMA ESTELA CHEDRAUI RANGEL
Jueza

Firmado Por:

Dilma Chedraui Rangel
Juez Municipal
Juzgado Municipal
Civil 007
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: **d49ddf81a8032f9f0c14715699d7ab47bcf47e565c851a0df9e3224334f6d34b**
Documento generado en 12/05/2022 09:12:16 PM

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