



**JUZGADO SEPTIMO CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD. Barranquilla, marzo veinticuatro (24) de dos mil veintiuno, (2021).**

**Juez: Dilma Estela Chedraui Rangel**

**Expediente No. 08-001-40-53-007-2021-00-144-00**

**RADICADO : 08001405300720210014400**  
**PROCESO : ACCION DE TUTELA**  
**ACCIONANTE : JOSE DARIO CARDENAS OLAYA.**  
**ACCIONADOS : OLUCIONES INMEDIATAS y AUTOMUNDIAL S.A.**  
**BARRANQUILLA**

### **ASUNTO**

Procede el Juzgado a decidir la acción de tutela incoada por **JOSE DARIO CARDENAS OLAYA** actuando en causa propia contra **SOLUCIONES INMEDIATAS y AUTOMUNDIAL S.A. BARRANQUILLA**, por la presunta vulneración a su derecho fundamental al mínimo vital, salud en conexidad con la seguridad social, derechos consagrado en la Constitución Nacional.

### **HECHOS**

Manifiesta el accionante que se encuentra afiliado a la NUEVA EPS, en la actualidad en calidad de empleado dependiente, por laborar en la empresa Soluciones Inmediatas, Auto Mundial. Indica que viene con un tratamiento por cuanto e fue detectada una HERNIA UMBILICAL SIN OBSTRUCCIÓN NI CANGRENA, dicha patología requiere de una intervención quirúrgica, previa condiciones médicas y autorizadas por el especialista de la medicina.

Agrega que el médico tratante le dio incapacidad, quedando registrada con numero 6631569 expedida por la NUEVA EPS, de fecha de 25/02/2021, indica que tal incapacidad, la fue dando el médico tratante a medida que tenía cita de control.

El accionante señala que la entidad accionada **SOLUCIONES INMEDIATAS y AUTOMUNDIAL S.A. BARRANQUILLA** terminó el contrato de trabajo sin solicitar la autorización previa ante el inspector del trabajo, decidieron cancelar el contrato de trabajo conforme a la Ley 361 de 1997, dejándolo al desamparo, indica no cuenta con los recursos necesarios para continuar con el tratamiento y la cirugía de la operación la cual tiene que realizarse, por ultimo agrega que ninguna otra empresa lo empleará con esa patología, violado de esta manera su derecho a la Seguridad Social y Mínimo Vital.

### **PRETENSIONES**

Pretende accionante se le proteja su derecho fundamental al Mínimo vital y Salud en conexidad con la Seguridad Social, consagrados en la Constitución Nacional, vulnerados por **SOLUCIONES INMEDIATAS y AUTOMUNDIAL S.A. BARRANQUILLA**.

En consecuencia, se ordene a las accionadas a reintegrarlo sin solución de continuidad a un cargo de igual o mayor jerarquía al que venía desempeñando, en el cual se deberá garantizar que las condiciones laborales sean acordes con sus condiciones de salud. De igual forma, cancelar los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan y de los aportes al Sistema General de Seguridad Social desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro.

### **ACTUACION PROCESAL**

Expediente No. 08-001-40-53-007-2021-00-144-00

RADICADO : 08001405300720210014400

PROCESO : ACCION DE TUTELA

ACCIONANTE : JOSE DARIO CARDENAS OLAYA

ACCIONADOS: SOLUCIONES INMEDIATAS y AUTOMUNDIAL S.A. BARRANQUILLA

PROVIDENCIA: FALLO 24/03/2021- CONCEDE TUTELA COMO MECANISMO TRANSITORIO

La acción de tutela fue admitida mediante proveído del 12 de marzo de 2021, ordenándose al representante legal de **SOLUCIONES INMEDIATAS y AUTOMUNDIAL S.A. BARRANQUILLA**, para que dentro del término máximo de un (1) día, 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.

## 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.

### RESPUESTA DE AUTOMUNDIAL S.A.

Manifiesta la entidad accionada a través de apoderada la doctora DORA RODRIGUEZ PULIDO, señala que el señor **JOSE DARIO CARDENAS OLAYA** no es ni ha sido trabajador de ellos, añade que el accionante si prestó servicios a su favor en calidad de trabajador en misión, siendo su único y verdadero empleador EST SOLUCIONES INMEDIATAS S.A. y que desde el 27 de agosto de 2020 prestó sus servicio a AUTOMUNDIAL S.A., como enviado de la primera entidad, ocupando el cargo de técnico de servicios.

Señala que el señor Cárdenas prestó servicios a favor de su representada, y nunca presentó dificultad para el desempeño normal de sus funciones, que en vigencia de la relación laboral, desconocían que presentara ausencias prolongadas por ningún concepto. Que cualquier incapacidad debió ser radicada por este ante su empleador, nunca presento incapacidades, mucho menos se les notificó por escrito recomendaciones o que se encontraba en tratamiento como el alega, y que tampoco allego algún documento con respecto de tener algún tipo de calificación de PCL.

Agrega que no es cierto que la jefe de gestión humana de AUTOMUNDIAL S.A. estipulara terminar el contrato del ex trabajador en misión, por cuanto esta es una decisión que compete única y exclusivamente a su empleador, señala que según información de EST el accionante nunca radico ningún documento con respecto a su situación de salud, por ende agrega que presente acción de tutela es improcedente y que no es el medio idóneo por el cal se pueda ordenar a un tercero asumir las veces de empleador que nunca ha tenido frente al accionante.

### RESPUESTA DE SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.

Manifiesta que el actor inició contrato de obra labor el 27 de agosto de 2020, y posteriormente se procedió a afiliarlo a la Nueva EPS, siendo remitido como trabajador en misión a la empresa usuaria AUTOMUNDIAL.

Indica que su representada desconoce lo manifestado por el actor ya que son hechos personales del accionante de los cuales no tienen conocimiento alguno a la relación contractual que existió entre las partes.

Que no es dable predicar que a su procurada le consten las afirmaciones que discute el accionante, manifiesta que dicha información reposa en la historia clínica del

Expediente No. 08-001-40-53-007-2021-00-144-00

RADICADO : 08001405300720210014400

PROCESO : ACCION DE TUTELA

ACCIONANTE : JOSE DARIO CARDENAS OLAYA

ACCIONADOS: SOLUCIONES INMEDIATAS y AUTOMUNDIAL S.A. BARRANQUILLA

PROVIDENCIA: FALLO 24/03/2021- CONCEDE TUTELA COMO MECANISMO TRANSITORIO

accionante, la cual, por expreso mandato legal ostenta de reserva frente a SOLUCIONES INMEDIATAS S.A.

Respecto de la reserva de la historia clínica, el artículo 34 de la Ley 23 de 1981, dispuso:

**"ARTICULO 34.** LA HISTORIA CLÍNICA ES EL REGISTRO OBLIGATORIO DE LAS CONDICIONES DE SALUD DEL PACIENTE. ES UN DOCUMENTO PRIVADO SOMETIDO A RESERVA QUE ÚNICAMENTE PUEDE SER CONOCIDO POR TERCEROS PREVIA AUTORIZACIÓN DEL PACIENTE O EN LOS CASOS PREVISTOS POR LA LEY." (SUBRAYADO FUERA DEL TEXTO ORIGINAL)

Del mismo modo, el artículo 24 de la Ley 1437 de 2011, modificado por el artículo 1º de la Ley 1755 de 2015, dispuso:

**"ARTÍCULO 24. INFORMACIONES Y DOCUMENTOS RESERVADOS.** SOLO TENDRÁN CARÁCTER RESERVADO LAS INFORMACIONES Y DOCUMENTOS EXPRESAMENTE SOMETIDOS A RESERVA POR LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA O LA LEY, Y EN ESPECIAL:

Que para el momento en que inició el contrato de trabajo, su representada realizó los exámenes de ingreso en la que el accionante jamás manifestó las patologías a las cuales se refiere, entendiéndose que de ninguna manera, afectan sustancialmente el desempeño y ejecución de una actividad laboral, así como tampoco, el desarrollo de las actividades esenciales de la vida diaria de todo ser humano. No tienen conocimiento alguno de las patologías a las cuales hace referencia el accionante, aclara que si él o la EPS, les hubieran notificado de dicha situación, o que el mismo estuviera en proceso médico, situación que incluso a la fecha no se ha demostrado pues en las pruebas que adjunta el accionante, no refleja esta situación ni tampoco que este determinada como laboral.

Señala que las incapacidades presentadas en febrero de nunca fueron radicadas en la compañía y que dichos días fueron cancelados de manera normal, por ende señala que no existe nexo causal entre la patología y la terminación del contrato de trabajo, requisito esgrimido como fundamental por la Corte Constitucional para tutelar lo solicitado por el actor y así fue manifestado en Sentencia T-019 de 2003

Que sí es cierto que el día 6 de marzo de 2021, ocurrió la terminación del contrato de trabajo del señor JOSE DARIO CARDENAS OLAYA, ya que, la obra para la cual había sido contratado finalizó el 06 de marzo de 2021, tal y como se acredita en lo emitido por la empresa usuaria AUTOMUNDIAL.

Señala que SOLUCIONES INMEDIATAS tuvo conocimiento de la terminación del contrato de obra labor y procedió a notificar la finalización de la obra o labor al accionante, el día 06 de marzo de 2021.

Conforme a lo anterior, la accionada agrede que, la acción de tutela incoada por el señor JOSE DARIO CARDENAS OLAYA, no está llamada a prosperar, toda vez que la misma no satisface los requisitos de procedibilidad que ha discurrido la jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional y existe otro medio de defensa judicial.

## RESPUESTA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO.

El señor EDGARDO MANUEL GÓMEZ MANGA, en condición de asesor de la Dirección Territorial del Atlántico DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, manifiesta con referencia a lo debatido por las entidades accionadas añade que durante la vigencia

Palacio de Justicia, Calle 40 No. 44-80 Piso 7 Edificio Centro Cívico

Pbx: 3885005 ext 1065 celular 3006443729

[www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co) Correo cmun07ba@cendoj.ramajudicial.gov.co

Barranquilla – Atlántico

Expediente No. 08-001-40-53-007-2021-00-144-00  
RADICADO : 08001405300720210014400  
PROCESO : ACCION DE TUTELA  
ACCIONANTE : JOSE DARIO CARDENAS OLAYA  
ACCIONADOS: SOLUCIONES INMEDIATAS y AUTOMUNDIAL S.A. BARRANQUILLA  
PROVIDENCIA: FALLO 24/03/2021- CONCEDE TUTELA COMO MECANISMO TRANSITORIO

del 2020 no se evidencia solicitud por parte de la empresa SOLUCIONES INMEDIATA S.A / AUTO MUNDIAL S.A BARRANQUILLA para despedir al señor JOSE DARIO CARDENAS, por lo anteriormente expuesto solicita se les excluya de la presente acción de tutela y en consecuencia se declare improcedente la misma con respecto al MINISTERIO DEL TRABAJO.

## 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.

### ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES-Procedencia excepcional

La Corte, mediante la interpretación de los artículos 86 Superior y 42 del Decreto Ley 2591 de 1991, ha precisado las siguientes subreglas jurisprudenciales de procedibilidad excepcional de la acción de tutela contra particulares: i) cuando está encargado de la prestación de un servicio público; ii) su actuación afecta gravemente el interés colectivo; o iii) la persona que solicita el amparo constitucional se encuentra en un estado de subordinación o iv) de indefensión frente a éste.

En este caso, el accionante se encuentra en estado de subordinación en relación al ente tutelado al ser su empleador, luego resulta procedente la acción de tutela.

### 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.

Tratando el tema la Corte Constitucional en Sentencia T – 317 de 2017.

*“Concretamente, en relación con la estabilidad laboral reforzada esta Corporación, a partir del artículo 53 Superior, sostiene que los trabajadores tienen derecho a permanecer en su cargo y a no ser desvinculado del mismo en forma intempestiva, pero cuando ello ocurre y el empleador decide terminar unilateralmente un contrato de trabajo sin que medie justa causa, debe pagar una indemnización. Sin embargo, esta potestad tiene sus límites cuando se está en presencia de personas en estado de debilidad manifiesta, toda vez que la Carta Política les otorga una estabilidad laboral reforzada.*

*De modo que, las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta y son despedidas en razón de su limitación física tienen a su alcance mecanismos de defensa judicial como son las acciones que se interponen ante la jurisdicción ordinaria laboral o en la de lo contencioso administrativo, según sea la forma de vinculación. En la medida en que se cuenten con los mecanismos ordinarios de defensa judicial para conjurar tal situación que estimen lesiva de sus derechos, por regla general la acción de tutela se torna improcedente para reclamar esta garantía constitucional.*

*Sin embargo, esta Corporación establece que excepcionalmente la acción de tutela procede, como mecanismo principal o transitorio, para garantizar la estabilidad laboral de trabajadores que se encuentran en circunstancias especiales. Es el caso de las*

Expediente No. 08-001-40-53-007-2021-00-144-00  
RADICADO : 08001405300720210014400  
PROCESO : ACCION DE TUTELA  
ACCIONANTE : JOSE DARIO CARDENAS OLAYA  
ACCIONADOS: SOLUCIONES INMEDIATAS y AUTOMUNDIAL S.A. BARRANQUILLA  
PROVIDENCIA: FALLO 24/03/2021- CONCEDE TUTELA COMO MECANISMO TRANSITORIO

*mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia, los trabajadores aforados, las personas limitadas con alguna enfermedad física, sensorial o psíquica –por la debilidad manifiesta en que se encuentran–. Para esta Corte, la procedibilidad de la acción de tutela, con el propósito de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada, tiene una relación directa con la condición de sujeto de especial protección.*

*La procedibilidad material de la acción de amparo para solicitar la protección de la estabilidad laboral reforzada en personas con condición de discapacidad, no siempre fue una materia pacífica al interior de esta Corporación.*

*En primer lugar, se sostuvo que la desvinculación laboral de personas en condición de discapacidad, no constituía un elemento objetivo para la procedibilidad del amparo constitucional, pues aunado a ello debería demostrarse una relación entre el hecho del despido y el estado de discapacidad del accionante. Esta posición fue asumida en la sentencia T-519 de 2003 en la cual se concluyó que “no es suficiente el mero hecho de la presencia de una enfermedad o una discapacidad en la persona que el empleador decida desvincular de manera unilateral sin justa causa. Para que la protección vía tutela prospere debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa particular condición. Es decir, debe haber nexo de causalidad probado entre condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral.” En estos casos, si bien la desvinculación configuraba una discriminación, se debía comprobar que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante.*

*En segundo lugar, este criterio fue modificado. Así, en la Sentencia T-1083 de 2007 la Sala Octava de Revisión consideró que, someter a los accionantes a demostrar la conexidad entre el despido y el estado de discapacidad resultaba ser una carga excesiva para el afectado. Por el contrario, el empleador era el encargado de demostrar que el despido se efectuó por razones distintas a la discapacidad del trabajador, en esa oportunidad se expuso que para tal valoración podría aplicarse la presunción de desvinculación discriminatoria utilizada en los casos de mujeres embarazadas...*

***De tal manera que, frente al despido de una persona que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta, se activa una presunción legal en contra del empleador, quien debe probar que el trabajador incurrió en una de las causales dispuestas por la ley para la justa culminación del contrato, sin que sea necesario que el trabajador pruebe que el despido se produjo como consecuencia de la enfermedad que padece.***

***Esta Corporación afirma que, la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral incluye a las personas que se encuentran bajo contratos laborales a término fijo o de obra o labor, dada la obligación de garantizar la permanencia en el empleo al trabajador que se encuentre en una circunstancia de debilidad manifiesta, como por ejemplo las personas con limitaciones físicas sensoriales y psíquicas. La protección constitucional señala se justifica frente a la autonomía contractual que el ordenamiento jurídico colombiano otorga a los empleadores en la relación con sus trabajadores, en razón de que con el despido se puede discriminar a una persona en razón de una limitación física, sobre todo cuando la terminación de la relación laboral está motivada en su estado de salud y éste no resulta incompatible con las funciones que puedan serle asignadas.***

*En principio, aunque exista una causal objetiva para terminar el contrato de trabajo tal como el vencimiento del plazo pactado, el empleador deberá cumplir con las condiciones establecidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.*

Expediente No. 08-001-40-53-007-2021-00-144-00

RADICADO : 08001405300720210014400

PROCESO : ACCION DE TUTELA

ACCIONANTE : JOSE DARIO CARDENAS OLAYA

ACCIONADOS: SOLUCIONES INMEDIATAS y AUTOMUNDIAL S.A. BARRANQUILLA

PROVIDENCIA: FALLO 24/03/2021- CONCEDE TUTELA COMO MECANISMO TRANSITORIO

**Ahora, el vencimiento del plazo pactado es una causal objetiva que puede producir la terminación de los contratos de trabajo a término fijo, pero, si el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad por cuenta de una enfermedad o discapacidad, esta autonomía del empleador se encuentra limitada al cumplimiento del precepto del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En consecuencia, de manera previa a la terminación del contrato de trabajo el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo.**

Por otra parte, la procedibilidad de la acción de tutela no puede estar supeditada a la calificación de pérdida de capacidad del individuo, pues más que analizar el estado de salud del actor, debe comprobarse que el despido se efectuó con la observancia del debido proceso establecido para tal fin, pues los asuntos relacionados con el grado de afectación producto de la enfermedad y las consecuencias que de ello se deriven, podrán debatirse ante el inspector del trabajo. **En consecuencia, la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada no puede condicionarse a la calificación de pérdida de capacidad laboral que efectúan las juntas de calificación o al porcentaje específico de discapacidad del trabajador.**

Esta Corporación, en relación con el grado de discapacidad que debe tener una persona para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, dispuso que tal protección cubre a todas las personas con limitaciones físicas o psicológicas, **indistintamente si el grado de afectación es severo, moderado o leve.** Este argumento se sustenta en el examen de constitucionalidad efectuado por este Tribunal a la Ley 361 de 1997, en Sentencia C-824 de 2011, se explicó que...

Esta posición fue adoptada en la Sentencia T-271 de 2012, que reiteró que, el derecho a la protección laboral reforzada cubre, equitativamente, tanto a los trabajadores que padecen un deterioro en su salud, que limita la ejecución de sus funciones, como a quienes se encuentran en condición de discapacidad. De tal forma que, al proceder a la terminación de sus contratos o relación laboral sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, se vulneran sus derechos a la igualdad y al trabajo como formas de lograr la adecuada integración social dispuesta en la Constitución.

En síntesis, se puede afirmar que la acción de tutela es procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad que padezca, inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor; (b) sin la autorización de la oficina del trabajo, (c) conociendo que el empleado se encuentra en situación de discapacidad o con una afectación de su salud que le impide o le dificulte el desempeño de labores y (d) no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador. (Reasalta el Juzgado).

Así mismo en la SU 049 de 2018 señaló la Corte Constitucional:

“El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto

Expediente No. 08-001-40-53-007-2021-00-144-00

RADICADO : 08001405300720210014400

PROCESO : ACCION DE TUTELA

ACCIONANTE : JOSE DARIO CARDENAS OLAYA

ACCIONADOS: SOLUCIONES INMEDIATAS y AUTOMUNDIAL S.A. BARRANQUILLA

PROVIDENCIA: FALLO 24/03/2021- CONCEDE TUTELA COMO MECANISMO TRANSITORIO

*de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda”.*

### **Derecho al mínimo vital.**

El mínimo vital ha sido definido en varios fallos como aquella porción de ingresos indispensable e insustituible para atender las necesidades básicas y permitir así una subsistencia digna de la persona y de su familia; sin un ingreso adecuado a ese mínimo no es posible asumir los gastos más elementales, como los correspondientes a alimentación, salud, educación o vestuario, en forma tal que su ausencia atenta en forma grave y directa contra la dignidad humana. (Sentencia 1001 de 1999 Corte Constitucional).

### **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.

¿ Vulnera la entidad accionada los derechos cuya protección invoca el accionante, al terminar la relación laboral encontrándose en condición de debilidad manifiesta por su estado de salud, y no haberse solicitado permiso al Ministerio del Trabajo; o por el contrario, le asiste razón a la accionada quien alega la existencia de otro medio de defensa judicial, y no haberse probado por el actor las exigencias para amparar el derecho a la estabilidad laboral reforzada por cuanto la terminación del contrato se dio por finalización de la obra?

### **ARGUMENTOS PARA DECIDIR.**

Para decidir el presente caso debemos tener en cuenta lo dispuesto por la Corte constitucional sobre la estabilidad laboral reforzada, siguiéndonos en la sentencia citada en aparte anterior, la T - 317 de 2017, de donde extraemos lo siguiente:

- En principio las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta y son despedidas tienen a su alcance mecanismos de defensa judicial como son las acciones que se interponen ante la jurisdicción ordinaria laboral o en la de lo contencioso administrativo.

- Excepcionalmente la acción de tutela procede, como mecanismo principal o transitorio, para garantizar la estabilidad laboral de trabajadores que se encuentran en circunstancias especiales. Es el caso de las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia, los trabajadores aforados, las personas limitadas con alguna enfermedad física, sensorial o psíquica –por la debilidad manifiesta en que se encuentran

-La potestad que tiene el empleador de terminar el contrato de trabajo sin que medie justa causa y otorgue una indemnización, tiene límite cuando se está en presencia de personas en estado de debilidad manifiesta, toda vez que la Carta Política les otorga una estabilidad laboral reforzada.

-No es necesario para que proceda la acción de tutela para la protección de la estabilidad laboral reforzada que el accionante demuestre la conexidad entre el despido y el estado de discapacidad resultaba ser una carga excesiva para el afectado. (T-1083 de 2007).

-Frente al despido de una persona que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta, se activa una presunción legal en contra del empleador, quien debe probar

Expediente No. 08-001-40-53-007-2021-00-144-00

RADICADO : 08001405300720210014400

PROCESO : ACCION DE TUTELA

ACCIONANTE : JOSE DARIO CARDENAS OLAYA

ACCIONADOS: SOLUCIONES INMEDIATAS y AUTOMUNDIAL S.A. BARRANQUILLA

PROVIDENCIA: FALLO 24/03/2021- CONCEDE TUTELA COMO MECANISMO TRANSITORIO

que el trabajador incurrió en una de las causales dispuestas por la ley para la justa culminación del contrato, sin que sea necesario que el trabajador pruebe que el despido se produjo como consecuencia de la enfermedad que padece.

- La protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral incluye a las personas que se encuentran bajo contratos laborales a término fijo o de obra o labor.

-En principio, aunque exista una causal objetiva para terminar el contrato de trabajo tal como el vencimiento del plazo pactado, el empleador deberá cumplir con las condiciones establecidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

-Ahora, el vencimiento del plazo pactado es una causal objetiva que puede producir la terminación de los contratos de trabajo a término fijo, pero, si el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad por cuenta de una enfermedad o discapacidad, esta autonomía del empleador se encuentra limitada al cumplimiento del precepto del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En consecuencia, de manera previa a la terminación del contrato de trabajo el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo.

-La procedibilidad de la acción de tutela no puede estar supeditada a la calificación de pérdida capacidad del individuo, pues más que analizar el estado de salud del actor, debe comprobarse que el despido se efectuó con la observancia del debido proceso establecido para tal fin, pues los asuntos relacionados con el grado de afectación producto de la enfermedad y las consecuencias que de ello se deriven, podrán debatirse ante el inspector del trabajo. En consecuencia, la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada no puede condicionarse a la calificación de pérdida de capacidad laboral que efectúan las juntas de calificación o al porcentaje específico de discapacidad del trabajador.

- En relación con el grado de discapacidad que debe tener una persona para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, dispuso que tal protección cubija a todas las personas con limitaciones físicas o psicológicas, **indistintamente si el grado de afectación es severo, moderado o leve**. Este argumento se sustenta en el examen de constitucionalidad efectuado por este Tribunal a la Ley 361 de 1997, en Sentencia C-824 de 2011, se explicó que...

Debe entonces el Juez de tutela analizar si se configuran los siguientes aspectos para la prosperidad de la acción:

- Que se comprueba que el empleador despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad que padezca, inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor.
- Que se realice el despido sin la autorización de la oficina del trabajo.
- Que el empleador conozca que el empleado se encuentra en situación de discapacidad o con una afectación de su salud que le impide o le dificulte el desempeño de labores.
- Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador.

Veamos entonces si se cumplen en este caso los anteriores requisitos.

- Que se comprueba que el empleador despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de

**Expediente No. 08-001-40-53-007-2021-00-144-00**  
**RADICADO : 08001405300720210014400**  
**PROCESO : ACCION DE TUTELA**  
**ACCIONANTE : JOSE DARIO CARDENAS OLAYA**  
**ACCIONADOS: SOLUCIONES INMEDIATAS y AUTOMUNDIAL S.A. BARRANQUILLA**  
**PROVIDENCIA: FALLO 24/03/2021- CONCEDE TUTELA COMO MECANISMO TRANSITORIO**

discapacidad que padezca, inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor.

En cuanto a la primera de las exigencias se tiene que de acuerdo a las pruebas obrantes en el expediente, entre el accionante JOSE DARIO CARDENAS OLAYA y la accionada SOLUCIONES INMEDIATAS mantuvieron una relación en virtud de contrato por obra o labor contratada, así se desprende del contrato allegado por las partes accionadas.

Así mismo está probado que se dio la terminación del contrato, según se desprende de la carta de terminación del contrato obrante en el expediente, el 6 de marzo de 2021, cinco días después de haber terminado la incapacidad.

De igual forma se aprecia que el actor se encuentra afectado en su estado de salud. Es así como obra en el expediente:

- Fotocopia de incapacidad.
- Fotocopia de historia clínica.

Se observa que en la historia clínica con fecha febrero 24 de 2021, que el actor manifiesta dos años de evolución por dolor en región umbilical, acompañado de masa visible, quien hace una semana presentó nuevo episodio de dolor. Se aprecia orden de cirugía en febrero 19 de 2021 e incapacidad de fecha 25 de febrero de 2021 hasta marzo 1 de 2021.

Todo lo anterior muestra que efectivamente el accionante se encuentra afectado en su estado de salud en forma tal que se ubica como sujeto de especial protección.

Si bien es cierto el accionante no se encontraba con incapacidad médica para la fecha en que se dio por terminado el contrato de trabajo no lo es menos, que su estado de salud se encuentra afectado aún, pues apenas había transcurrido cinco días de vencida la incapacidad cuando se dio el despido, encontrándose pendiente atención médica.

Ahora bien, sobre el hecho que la afectación al estado de salud, le impida o dificulte sustancialmente al accionante el desempeño de sus labores de manera regular, se anota lo siguiente.

En principio cabe señalar que lo que padece el accionante no dificultó el desarrollo de sus labores, pues la historia clínica indica un estado de evolución de la enfermedad de dos años, y durante todo este tiempo el accionante no alega haber manifestado o comunicado a la accionada que no podía desarrollar su trabajo por su diagnóstico médico.

Sin embargo al momento que se da la terminación del contrato es dable colegir que sí se afecta el desarrollo de la labor sustancialmente, pues el actor ha sido remitido a cirugía.

A continuación se aprecia lo relacionado con el estado de evolución de la enfermedad y lo relacionado con la incapacidad y remisión a cirugía.

Expediente No. 08-001-40-53-007-2021-00-144-00

RADICADO : 08001405300720210014400

PROCESO : ACCION DE TUTELA

ACCIONANTE : JOSE DARIO CARDENAS OLAYA

ACCIONADOS: SOLUCIONES INMEDIATAS y AUTOMUNDIAL S.A. BARRANQUILLA

PROVIDENCIA: FALLO 24/03/2021- CONCEDE TUTELA COMO MECANISMO TRANSITORIO



Palacio de Justicia, Calle 40 No. 44-80 Piso 7 Edificio Centro Cívico

Pbx: 3885005 ext 1065 celular 3006443729

[www.ramajudicial.gov.co](http://www.ramajudicial.gov.co) Correo cmun07ba@cendoj.ramajudicial.gov.co

Barranquilla – Atlántico

Expediente No. 08-001-40-53-007-2021-00-144-00

RADICADO : 08001405300720210014400

PROCESO : ACCION DE TUTELA

ACCIONANTE : JOSE DARIO CARDENAS OLAYA

ACCIONADOS: SOLUCIONES INMEDIATAS y AUTOMUNDIAL S.A. BARRANQUILLA

PROVIDENCIA: FALLO 24/03/2021- CONCEDE TUTELA COMO MECANISMO TRANSITORIO

**CERTIFICADO DE INCAPACIDAD**  
IPS EXCLUSERA UT OOGN UMA SOLEDAD

Consecutivo: 602212102 Nro. incapacidad EPS: 0631569  
Fecha Expedición: 25/02/2021 18:37 PM Ciudad: BARRANQUILLA

**Datos afiliado**  
Nombre de afiliado: JOSE DARIO CARDENAS OLAYA CI: CDDUA DE CIUDADANA - 1116484760  
Depositor: SOLUCIONES INMEDIATAS SA N°: 800199488  
Tipo de afiliado: OPMINENTE Estable incapacidad: A/10022404

**Datos Incapacidad/Incapacitado**  
Categoría: Invalidez General Día solicitud: 5  
Día en letras: CINCO Plazo beneficio mínimo: abscorta 047,0000 am 3 / 60  
Urgencia: URTE Fecha final: 01/03/2021  
Fecha inicio: 25/02/2021 Día acumulado: 0  
Prioridad: N Día acumulado: 0  
Observación: 01, 1134878

**Datos del médico e IPS prestador del servicio**  
Nombre profesional: VANESSA WILLIAM HEREDIA JIMENEZ Reg. Profesional: 1142893047  
Especialidad: MEDICINA GENERAL Ciudad prestador: BARRANQUILLA  
Rector social (prestador): MINISTERIO DE SALUD CI: 602212205-7

Numero autorización para descuento en aportes: 1381478  
Consecutivo de autorización: 3  
Días autorizados: 3 Valor Autorizado: \$ 90.853,00

Se tiene entonces que el estado de salud del accionante llegó a tal punto que requiere de cirugía, lo que a juicio del juzgado lo coloca en estado de indefensión.

- Que se realice el despido sin la autorización de la oficina del trabajo.

En lo que se refiere al segundo de los requisitos, esto es, que se realice el despido sin la autorización de la oficina del trabajo. En este caso ello ocurrió, pues en ningún momento la accionada expresó que hubiese solicitado la autorización respectiva.

Lo que se desprende de la carta de terminación, es que se termina por cuanto finalizó la labor u obra contratada, de igual forma, el Ministerio del Trabajo manifiesta que revisada la base de datos de registros de tramite Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad, durante la vigencia del 2020, no se evidencia solicitud por parte de la empresa SOLUCIONES INMEDIATA S.A / AUTO MUNDIAL S.A BARRANQUILLA para despedir al señor JOSE DARIO CARDENAS, identificado con CC. No. 1.110.484.760.

Como ya se dijo en aparte anterior, según la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la potestad que tiene el empleador de terminar el contrato de trabajo, tiene límite cuando se está en presencia de personas en estado de debilidad manifiesta, toda vez que la Carta Política les otorga una estabilidad laboral reforzada, independientemente del tipo de contrato celebrado.

La entidad accionada debía seguir los parámetros establecidos en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 para proceder al despido, es decir solicitar autorización al Inspector del Trabajo, sea cual fuese el motivo de la terminación del contrato, y al no haberlo hecho debe entenderse que la terminación del contrato es ineficaz.

Muy a pesar que las accionadas afirman que el actor se encontraba en pleno de sus capacidades físicas al momento del despido, lo cierto es que según se desprende de la historia clínica presenta *“hernia umbilical parcialmente reductible cuello 5.6\*4.6 MM. Globoso por panículos adiposos con defecto de 1CM con masa que proteruye a la maniobra de valsalva parcialmente reductible dolorosa a la palpación...”*, al accionante se le dio una incapacidad antes de que se terminara el contrato, luego entonces se debía solicitar dicho permiso.

Expediente No. 08-001-40-53-007-2021-00-144-00

RADICADO : 08001405300720210014400

PROCESO : ACCION DE TUTELA

ACCIONANTE : JOSE DARIO CARDENAS OLAYA

ACCIONADOS: SOLUCIONES INMEDIATAS y AUTOMUNDIAL S.A. BARRANQUILLA

PROVIDENCIA: FALLO 24/03/2021- CONCEDE TUTELA COMO MECANISMO TRANSITORIO

- **Que el empleador conozca que el empleado se encuentra en situación de discapacidad o con una afectación de su salud que le impide o le dificulte el desempeño de labores.**

No puede el accionante separarse de sus labores por cinco, (05) días en virtud de una incapacidad y desconocerse por la accionada tal hecho.

En una relación laboral todo indica y las reglas de la experiencia muestran que no se puede pasar por inadvertido la ausencia de un trabajador por cinco días. A menos que el accionante hubiese ido a laborar estando incapacitado y ello no se ha acreditado.

Lo anterior conlleva a señalar que el estado de salud del actor, era conocido por su empleador, y el hecho de que le hayan dado de alta, no le quita al actor su estado de indefensión.

- **Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador.**

Tal como lo ha sostenido la Corte Constitucional, frente a la terminación de un contrato de una persona que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta, se activa una presunción legal en contra del empleador, quien debe probar que el trabajador incurrió en una de las causales dispuestas por la ley para la justa culminación del contrato, sin que sea necesario que el trabajador pruebe que el despido se produjo como consecuencia de la enfermedad que padece.

En este caso se acepta que el despido se dio por la finalización de la obra o labor contratada. Sin embargo ninguna prueba hay de que éste no pudiese ser prorrogado, o reubicado. Por demás ya la Corte Constitucional ha señalado que la protección prosperar en cualquier tipo de contratos, sea a término definido, e indefinido o por labor contratada. Si existen los motivos o se dan las circunstancias de debilidad manifiesta en un trabajador por su estado de salud, tiene que ser protegida su estabilidad laboral.

Por demás la Corte Constitucional señaló en la Sentencia SU- 102 de 2020 señaló:

*“ A pesar de que el tutelante no es titular de la estabilidad laboral reforzada en favor de las personas en situación de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro de salud (numeral 5.1.1. infra), **la accionada no demostró que la terminación de la relación laboral hubiese sido consecuencia de la extinción definitiva de la obra o labor contratada**, de allí que deba ampararse de manera transitoria la protección de los derechos fundamentales al trabajo en conjunción con la garantía del mínimo vital del accionante (numeral 5.1.2. infra).”*

Nótese como la Corte Constitucional en la sentencia que se cita consideró que debía probarse por el empleador que en realidad terminó la obra o labor contratada, por lo que si aplicamos dicha jurisprudencia tal evento no ha acaecido en el caso que nos ocupa.

#### **En cuanto al pago de indemnización.**

Conforme la solicitud del pago de indemnización, como quiera que existe otro medio de defensa en la justicia ordinaria para solicitar el reintegro y el pago de las indemnizaciones a que hubiese lugar, la tutela no se extenderá a estos aspectos en cuanto no se ha demostrado por el actor que la falta de pago de dichas indemnizaciones y demás, causen un perjuicio irremediable de tal magnitud que no puedan esperar las resultas del proceso que se debe adelantar ante el juez laboral que es el llamado a dirimir el conflicto de manera definitiva debiendo este aspecto

Expediente No. 08-001-40-53-007-2021-00-144-00

RADICADO : 08001405300720210014400

PROCESO : ACCION DE TUTELA

ACCIONANTE : JOSE DARIO CARDENAS OLAYA

ACCIONADOS: SOLUCIONES INMEDIATAS y AUTOMUNDIAL S.A. BARRANQUILLA

PROVIDENCIA: FALLO 24/03/2021- CONCEDE TUTELA COMO MECANISMO TRANSITORIO

debatirse más ampliamente ante el Juez laboral, esto atendiendo el precedente de la Corte Constitucional plasmado en la sentencia T – 019 del 2011, donde en un caso similar resolvió sobre el punto expresando lo siguiente:

*“Para el cumplimiento de dicha orden, se debe precisar que el reconocimiento y pago de las prestaciones y demás emolumentos que se deriven del reintegro de la señora..., podrán ser exigidos ante la jurisdicción ordinaria, pues, de acuerdo con los supuestos fácticos que fundamentan el presente caso y la jurisprudencia de la Corte, la acción de amparo constitucional resulta improcedente frente a una pretensión en ese sentido. Adicionalmente, la Sala de Revisión, advierte que en este caso la salvaguarda de los derechos fundamentales invocados por la demandante, no implica que la orden de reintegro tenga efectos retroactivos con relación a dichas prestaciones y emolumentos, pues tal y como quedó expuesto, su reconocimiento y pago podrán ser ordenados por un juez laboral”.*

Finalmente queda por señalar que la tutela se concederá como mecanismo transitorio, por la conducta discriminatoria del empleador, debiendo el actor adelantar el respectivo proceso ante la jurisdicción laboral para reclamar el pago de salarios y prestaciones dejadas de percibir, así como establecer con carácter definitivo, 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 la actora.

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

## RESUELVE

1. **TUTELAR**, los derechos cuya protección invoca JOSE DARIO CARDENAS OLAYA contra SOLUCIONES INMEDIATAS y AUTOMUNDIAL S.A. BARRANQUILLA, como mecanismo transitorio, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.
2. **ORDENAR**, al representante legal de SOLUCIONES INMEDIATAS y AUTOMUNDIAL S.A. BARRANQUILLA, o quien sea la persona encarga 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 JOSE DARIO CARDENAS OLAYA al cargo que venía desempeñando o a otro de igual o mayor jerarquía, acorde con su estado de salud actual.
3. **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 lo dispuesto en el numeral anterior.

Expediente No. 08-001-40-53-007-2021-00-144-00

RADICADO : 08001405300720210014400

PROCESO : ACCION DE TUTELA

ACCIONANTE : JOSE DARIO CARDENAS OLAYA

ACCIONADOS: SOLUCIONES INMEDIATAS y AUTOMUNDIAL S.A. BARRANQUILLA

PROVIDENCIA: FALLO 24/03/2021- CONCEDE TUTELA COMO MECANISMO TRANSITORIO

4. **NOTIFICAR**, este pronunciamiento a los extremos involucrados en este trámite constitucional (Artículo 16 Decreto 2591 de 1991).
5. **DE NO SER** impugnado el presente fallo, remítase a la Honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión (Artículo 31 Ibídem).

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,  
DILMA ESTELA CHEDRAUI RANGEL  
Juez**

**Firmado Por:**

**DILMA CHEDRAUI RANGEL  
JUEZ MUNICIPAL  
JUZGADO 007 CIVIL MUNICIPAL BARRANQUILLA**

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:

**b83ed71eab886150db8d157c8a1575744a61c9b9b2dfeff4d3d78e1203e5f223**

Documento generado en 24/03/2021 04:43:58 PM

**Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:  
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**