



JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO EN ORALIDAD
SOLEDAD, VEINTIUNO (21) DE JULIO DE DOS MIL VEINTITRES (2023).

ASUNTO: ACCIÓN DE TUTELA DE SEGUNDA INSTANCIA
RADICACIÓN: 08433408900120230015000 (T02-2023-00007-01 S.I)
ACCIONANTE: YORBIS ENRIQUE VEGA BEDOYA
APODERADO: YEROBIS DE JESUS CASTRO GALVAN
ACCIONADO: DOMINION COLOMBIA SAS

ASUNTO A TRATAR

Se decide la impugnación a que fuere sometido el fallo de tutela adiado 13 de junio de 2023, proferido por el JUZGADO PRIMERO PROMISCOUO MUNICIPAL DE MALAMBO dentro de la ACCIÓN DE TUTELA incoada por YORBIS ENRIQUE VEGA BEDOYA a través de apoderado judicial YEROBIS DE JESUS CASTRO GALVAN, en contra de DOMINION COLOMBIA SAS por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales de ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, DEBIDO PROCESO Y SEGURIDAD SOCIAL

HECHOS

La parte accionante expresa como fundamentos del libelo incoatorio:

1. Manifiesta mi representado que el día dos (2) de noviembre de 2021, suscribió un contrato laboral a término fijo con la empresa accionada.
2. El cargo para el cual fue contratado el accionante por parte de la empresa accionada fue de **Auxiliar de Operaciones**.
3. Manifiesta mi representado que entre las funciones que desempeñaba para la empresa accionada, era desplazarse en su vehículo motocicleta de su propiedad a donde los respetivos usuarios solicitaban los diferentes servicios que presta la accionada.
4. Manifiesta mi representado que, la empresa accionada le reconocía un valor adicional por la suma de \$400.000, por el servicio que le prestaba la motocicleta de su propiedad para desplazarse a los distintos lugares que solicitaban el servicio los usuarios.
5. Manifiesta mi representado que el día seis (6) de abril de 2022, siendo las **08:30 AM**, encontrándose dentro de su horario de jornada laboral de trabajo asignado por la accionada cuando se desplazaba en su motocicleta de su propiedad de Placas **DZO11E**, para cumplir con un servicio solicitado por un usuario, tuvo un accidente de tránsito en la vía caracolí municipio de Malambo.
6. Manifiesta mi representado que de manera inmediata se comunicó con su empleador, es decir, con la empresa accionada reportando el referido accidente de tránsito.
7. Manifiesta mi representado que la empresa accionada **omitió** y se negó a reportar este suceso como **accidente de trabajo** ante la **ARL SURAMERICANA**, del cual se encontraba afiliado.
8. Manifiesta mi representado que fue trasladado y llevado por los servicios de ambulancia de manera inmediata hasta la **CLÍNICA CAMBELL**, en la ciudad de Barranquilla.
9. Una vez el accionante fue valorado por los diferentes procedimientos médicos en la entidad de salud referida por los profesionales de la salud competentes, se le estableció como diagnóstico principal una **CONTUSIÓN DE OTRAS PARTES DE LA MUÑECA Y DE LA MANO** y una **CONTUSIÓN DE LA RODILLA. (Derecha)**
10. La entidad de salud referida le expide al accionante una incapacidad medica por el termino de tres 3 días, comprendida entre el seis 6 de abril de 2022, hasta el día ocho 8 de abril de 2022.
11. El día ocho 8 de abril de 2022, el accionante ingresa nuevamente a la entidad de salud Clínica Cambell, para un lavado quirúrgico en las heridas que presentaba en su rodilla derecha.

12. El médico tratante le expide al accionante una incapacidad medida por el termino de tres 3 días comprendida entre el 9 de abril de 2022, hasta el día once 11 de abril de 2022.

13. El día once 11 de abril de 2022, el accionante ingresa nuevamente a la entidad de salud Clínica Cambell, para un lavado quirúrgico.

14. El médico tratante le expide al accionante una incapacidad médica por el termino de tres 3 días comprendida entre el día doce 12 de abril de 2022, hasta el día catorce 14 de abril de 2022.

15. El día 16 de abril de 2022, el accionante se reintegró nuevamente a sus labores asignadas por la empresa accionada.

16. Manifiesta el accionante que el día cinco (5) de septiembre de 2022, siendo aproximadamente las **7:30 PM**, posteriormente cuando ya había salido de prestar un servicio a un usuario y se dirigía a su lugar de domicilio en su motocicleta, tuvo un accidente de tránsito en el sector de la Calle 63 Carrera 17 B, en el municipio de soledad Atlántico.

17. En ese sentido el accionante fue trasladado por los servicios de ambulancia hasta la Clínica Cambell.

18. El accionante ingresa por urgencias y se le diagnostica lo siguiente: **CONTUSIÓN DE LA RODILLA, CONTUSIÓN DE OTRAS PARTES DE LA MUÑECA Y DE LA MANO, TRAUMA EN RODILLA DERECHA, TRAUMA EN MUÑECA BILATERAL – QUEMADURA POR FRICCIÓN GRADO II MUÑECA BILATERAL, RODILLA DERECHA.**

19. En la Historia Clínica del accionante el médico tratante certifica lo siguiente:

(...)

“EL SUSCRITO MEDICO CERTIFICA LA RELACIÓN CAUSAL DIRECTA ENTRE LAS LESIONES QUE PRESENTA EL PACIENTE Y EL ACCIDENTE DE TRANSITO.”

(...)

20. Se le expide una incapacidad medica al accionante comprendida entre el día cinco 5 de septiembre de 2022, hasta el día 8 de septiembre de 2022.

21. El día 8 de septiembre de 2022, el accionante ingresa a la entidad de salud Clínica Campbell y se le realiza un lavado quirúrgico.

22. Se le expide una incapacidad medica al accionante comprendida entre el día ocho 8 de septiembre de 2022, hasta el día 14 de septiembre de 2022.

23. El día 14 de septiembre de 2022, el accionante ingresa a la entidad de salud Clínica Campbell para consulta por medicina especializada de ortopedia.

24. Se le da al accionante por su médico tratante **UN PLAN DE TRATAMIENTO** de “NO PERMANECER MUCHO TIEMPO DE PIE, NO LEVANTAR PESO MAYOR DE 5 KG, NO PERMANECER MUCHO TIEMPO AGACHADO.”

25. Se le expide una incapacidad medica al accionante comprendida entre el día quince 15 de septiembre de 2022, hasta el día 21 de septiembre de 2022.

26. El día 23 de septiembre de 2022, el accionante ingresa a la entidad de salud Clínica Campbell para control médico.

27. Se le expide una incapacidad medica al accionante comprendida entre el día 22 de septiembre de 2022, hasta el día 6 de octubre de 2022.

28. El día 6 de octubre de 2022, el accionante ingresa a la entidad de salud Clínica Campbell para control médico.

29. Se le expide una incapacidad medica al accionante comprendida entre el día 7 de octubre de 2022, hasta el día 21 de octubre de 2022.

30. El día 21 de octubre de 2022, el accionante ingresa a la entidad de salud Clínica Campbell para control médico, se le ordena por su médico tratante, “REINTEGRO LABORAL CON RECOMENDACIONES MEDICAS y CONTINUAR CON FISIOTERAPIAS CON RODILLA DERECHA “.

31. **El día 24 de octubre de 2022**, la empresa accionada le entrega al accionante una carta con las **RECOMENDACIONES LABORALES** ordenadas por el médico laboral **Dr. CARLOS ESTRADA**, de la fundación CLÍNICA CAMPBELL.

32. Manifiesta el accionante que, debido a esas recomendaciones laborales dadas por el médico tratante a partir del mes de octubre de 2022, la empresa accionada lo reubica como **Auxiliar de Bodega** y posteriormente en el **Área Administrativa**.

33.El día 18 de noviembre de 2022, el accionante ingresa a la entidad de salud Clínica Campbell para control médico por **ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGÍA**, su médico tratante le mantiene sus “RECOMENDACIONES LABORALES NO REALIZAR ACTIVIDAD DE ESFUERZO FÍSICO, REALIZAR TRABAJO EN ALTURA, NO SUBIR NI BAJAR ESCALERA DE FORMA REPETITIVA, REALIZAR PAUTAS CADA 2 HORAS.”

34. El médico tratante le ordena al accionante: “TERAPIAS FÍSICAS DE 20 SESIONES EN RODILLA DERECHA”

35. El día 20 de diciembre de 2022, el accionante ingresa a la entidad de salud Clínica Campbell para control médico por ORTOPEdia Y TRAUMATOLOGÍA, su médico tratante le da “RESTRICCIONES LABORALES POR 30 DÍAS NO TRABAJAR EN ALTURAS PAUSAS ACTIVAS CADA 2 HORAS X 5 MINUTOS, NO MARCHAS EN SUPERFICIES INESTABLES.”

36. El médico tratante le ordena al accionante: “TERAPIAS FÍSICAS DE 20 SESIONES EN RODILLA DERECHA FORTALECIMIENTO MUSCULAR.”

37.El día 16 de enero de 2023, el accionante se realiza una “**RESONANCIA MAGNÉTICA EN RODILLA DERECHA**” Arrojando como **CONCLUSIÓN** el referido examen lo siguiente:

(...)

**RUPTURA COMPLETA DEL LIGAMENTO CRUZADO ANTERIOR.
RUPTURA PARCIAL DEL LIGAMENTO CRUZADO POSTERIOR.
DESGARRO GRADO III DEL CUERNO ANTERIOR DEL MENISCO LATERAL.
DESGARRO GRADO II DEL CUERNO POSTERIOR DEL MENISCO LATERAL Y MEDIAL.
LESIÓN DEL RETINÁCULO ROTULIANO MEDIAL.
CAMBIOS INFLAMATORIOS EN EL TENDÓN ROTULIANO SIN DATOS DE RUPTURA.
QUISTE BAKER.
HIDROARTROSIS LEVE.**

(...)

38.El día 27 de enero de 2023, el accionante ingresa a la entidad de salud Clínica Campbell para control médico se le diagnostica por su médico tratante de acuerdo a los resultados médicos entregados: “ESGUINCES Y TORCEDURAS QUE COMPROMETEN LOS LIGAMIENTOS LATERALES EXTERNO INTERNO DE LA RODILLA, LESIÓN DE LIGAMIENTO CRUZADO POSTERIOR RODILLA DERECHA, LESIÓN DE LIGAMIENTO CRUZADO ANTERIOR, SIGNOS MENISCALES EN RODILLA DERECHA.”

39. El médico tratante le ordena al accionante, “TERAPIAS FÍSICAS 30 SESIONES EN RODILLA DERECHA, RECOMENDACIONES LABORALES POR DOS MESES, NO TRABAJAR EN ALTURAS.”

40.El día 17 de febrero de 2023, el accionante ingresa a la entidad de salud Clínica Campbell para control médico, por **ORTOPEDIA Y TRAUMATOLOGÍA**, se le diagnostica por su médico tratante “ESGUINCES Y TORCEDURAS QUE COMPROMETEN LOS LIGAMIENTOS LATERALES (EXTERNO) (INTERNO) DE LA RODILLA, LESIÓN DE LIGAMIENTO CRUZADO ANTERIOR Y POSTERIOR DE LA RODILLA.”

41. El médico tratante considera que: “TENIENDO EN CUENTA LOS HALLAZGOS AL EXAMEN FÍSICO (CUÁDRICEPS SIMÉTRICOS) SE CONSIDERA QUE DEBE CONTINUAR MANEJO POR ORTOPEdia EN SU EPS.”

42. El día 28 de abril de 2023, el accionante ingresa a la entidad de salud Clínica Campbell por cita prioritaria por prestar fuertes dolores en su rodilla derecha, es atendido por medicina especializada de Traumatología, se le mantiene diagnóstico por su médico tratante de “ESGUINCES Y TORCEDURAS QUE COMPROMETEN LOS LIGAMIENTOS LATERALES (EXTERNO) (INTERNO) DE LA RODILLA, LESIÓN DE LIGAMIENTO CRUZADO ANTERIOR Y POSTERIOR DE LA RODILLA.”

43. El médico tratante general le ordena al accionante “RESTRICCIONES LABORALES **HASTA VALORACIÓN POR MEDICINA LABORAL**, NO TRABAJAR EN ALTURAS, PAUSAS ACTIVAS CADA DOS HORAS, NO MARCHAS EN SUPERFICIES INESTABLES.”

44.En la misma fecha 28 de abril de 2023 el médico de medicina especializada de **Traumatología**, considera que el accionante debe terminar manejo por ortopedia de la EPS, dándole recomendaciones y signos de alarma y ordena “**VALORACIÓN POR MEDICINA LABORAL.**”

45. Manifiesta el accionante que la empresa accionada siempre tuvo conocimiento de todos los procedimientos médicos que le venían realizando al accionante, como consecuencia de las patologías presentadas de **ESGUINCES Y TORCEDURAS QUE COMPROMETEN LOS LIGAMIENTOS LATERALES (EXTERNO) (INTERNO) DE LA RODILLA, LESIÓN DE LIGAMIENTO CRUZADO ANTERIOR Y POSTERIOR DE LA RODILLA.**

46. El día **primero (1) de mayo de 2023**, la empresa accionada procede a notificar al accionante de la terminación del contrato laboral, alegando vencimiento de términos, sin tener en cuenta para nada la limitación de salud que a la fecha el accionante presentaba por las patologías diagnosticadas por los médicos tratante como son: **ESGUINCES Y TORCEDURAS QUE COMPROMETEN LOS LIGAMIENTOS LATERALES (EXTERNO) (INTERNO) DE LA RODILLA, LESIÓN DE LIGAMIENTO CRUZADO ANTERIOR Y POSTERIOR DE LA RODILLA.**

47. La empresa accionada termina el vínculo laboral con el accionante omitiendo acudir al **Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social**, para solicitar la autorización previa de su despido por la limitación de salud que este presenta, sin dar cumplimiento a lo ordenado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

48. Manifiesta el accionante que laboro para la empresa accionada hasta el **día sábado 29 de abril de 2023**, en el **Área Administrativa**, esto en atención a las recomendaciones laborales ya dadas por su médico tratante desde el **día 24 de octubre de 2022.**

49. El día 12 de mayo de 2023, el accionante se realiza el examen de **EGRESO**, ordenados por la empresa accionada, la cual el médico en salud ocupacional da el siguiente "Concepto" **"PRESENTA HALLAZGOS QUE ESTÁN EN SEGUIMIENTO POR SU ENTIDAD DE SALUD" "Presenta Condiciones de su estado de salud Que deben ser valorada por Eps"**

49. El día 17 de mayo de 2023, la empresa accionada le reconoce al accionante la liquidación del contrato de trabajo por el valor de \$ 1.508.577,00.

50. El accionante a la fecha no cuenta con ningún tipo de ingreso económico para su subsistencia digna elemental y la de su núcleo familiar y cumplir con todas sus obligaciones, entre otras el pago de un canon de arrendamiento por el valor mensual de **\$400.000**, más pago de servicios públicos domiciliarios.

50. El accionante es cabeza de familia y de este depende en todos sus aspectos económicos y obligaciones su compañera sentimental, la señora **Nahomy Saray Cervantes Barcos**, quien no puede laborar porque presenta una enfermedad denominada **Bursitis en su rodilla derecha.**

PRETENSIONES

La parte accionante solicita:

PRIMERO: Se le amparen los derechos fundamentales constitucionales del accionante señor **YORBIS ENRIQUE VEGA BEDOYA**, quien se identifica con la cedula de ciudadanía Nro. 1.140.883.149 de Barranquilla a **LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD**, al **DEBIDO PROCESO**, y a la **SEGURIDAD SOCIAL**, vulnerados por la empresa accionada **DOMINION COLOMBIA S.A.S. NIT. No.900566554 – 2**, como **Mecanismo Transitorio**, durante el término que el Despacho considere que el accionante debe acudir a la justicia laboral ordinaria y/o como mecanismo de protección **definitiva** si así lo considera el Despacho y, en consecuencia:

SEGUNDO. Se **DECLARE INEFICAZ**, la terminación del contrato laboral por vencimiento de términos alegado por parte de la empresa accionada **DOMINION COLOMBIA SAS.** con el accionante señor **YORBIS ENRIQUE VEGA BEDOYA**, de fecha primero (1) de mayo de 2023.

TERCERO. Se le **ORDENE** a la empresa accionada **DOMINION COLOMBIA S.A.S.** que en el término máximo de cuarenta y ocho (48) horas, **REINTEGRE** al accionante señor **YORBIS ENRIQUE VEGA BEDOYA**, al cargo que venía desempeñando como **AUXILIAR DE OPERACIONES** y en su defecto cumpla con las recomendaciones laborales dadas al accionante por sus médicos tratantes, reubicándolo en otro cargo mientras este termine su tratamiento de rehabilitación ante medicina laboral del trabajo por las patologías que actualmente presenta de: **ESGUINCES Y TORCEDURAS QUE COMPROMETEN LOS LIGAMIENTOS LATERALES (EXTERNO) (INTERNO) DE LA RODILLA, LESIÓN DE LIGAMIENTO CRUZADO ANTERIOR Y POSTERIOR DE LA RODILLA.**

CUARTO. Se le **ORDENE** a la empresa accionada **DOMINION COLOMBIA S.A.S.** que en el término máximo de cuarenta y ocho (48) horas le pague al accionante los salarios dejados de percibir desde el primero (1) de mayo de 2023, y hasta el momento en que se haga su efectiva vinculación, se le **ORDENE**, a la entidad accionada que le pague al accionante una indemnización equivalente a ciento ochenta días 180 días de salario, tal como lo ordena el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

DE LA ACTUACIÓN

La acción de tutela correspondió por reparto al JUZGADO PRIMERO PROMISCO MUNICIPAL DE MALAMBO, siendo admitida a través de providencia calendada el 1 de junio de 2023, ordenando a la accionada pronunciarse sobre los hechos planteados por la accionante. Asimismo, vincula al trámite al MINISTERIO DEL TRABAJO,

Informes allegados en los siguientes términos:

INFORME MINISTERIO DEL TRABAJO

EDGARDO MANUEL GÓMEZ MANGA, en calidad de Asesor de la Dirección Territorial del Atlántico del Ministerio del Trabajo manifestó:

Observa el Despacho que la parte accionante, pretende que le sean Tutelados sus Derechos Fundamentales, Estabilidad Laboral Reforzada, Debido Proceso y Seguridad Social vulnerados, según dicha parte, por la Empresa DOMINIUM COLOMBIA S.A.S.

Al respecto, revisada la base de datos de registros de tramite Autorización para la Terminación de Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo de Trabajadores en situación de Discapacidad, durante la vigencia del año 2022 y lo transcurrido del 2023, no se evidencia solicitud de autorización por parte de la empresa DOMINION COLOMBIA SAS, para dar por terminado el contrato al señor YORBIS ENRIQUE VEGA BEDOYA, en esta Dirección Territorial del Atlántico, de acuerdo con nuestra competencia señalada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997., Como prueba de ello, adjunto a la presente, CERTIFICACIÓN, expedida por la Doctora GISELA DEL TORO VALLE, Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Tramite de esta Dirección Territorial.

Con lo anteriormente expuesto, considero haber dado respuesta dentro de la mencionada acción, lo cual, por las razones anotadas, totalmente nos excluye de ser Tutelados y, en consecuencia, solicitamos, se declare Improcedente la misma, con respecto a esta entidad.

FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

El JUZGADO PRIMERO PROMISCO MUNICIPAL DE MALAMBO, a través de fallo de primera instancia calendado 13 de junio de 2023 resolvió declarar improcedente el amparo solicitado, lo anterior atendiendo a que según el A quo la misma no cumple el requisito de subsidiariedad

FUNDAMENTOS DE LA IMPUGNACIÓN

Inconforme con la decisión adoptada, el accionante impugna el fallo manifestando:

YEROBIS DE JESUS CASTRO GALVAN, varón, mayor de edad, identificado con la cedula de ciudadanía Nro. 78,704,534 de Montería, abogado en ejercicio portador de la T.P. No. 344.413 del C S de la Judicatura, actuando en calidad de apoderado judicial del accionante señor **YORBIS ENRIQUE VEGA BEDOYA**, varón, mayor de edad, identificado con la cedula de ciudadanía Nro. 1.140.883.149 de Barranquilla, encontrándome dentro de los términos legales de tres (3) días hábiles que establece el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991, presento escrito de **IMPUGNACIÓN**, ante el superior de este Despacho, **JUEZ DEL CIRCUITO DE SOLEDAD ATLÁNTICO**, o, a quien corresponda, en contra del **FALLO DE PRIMERA INSTANCIA** expedido por este Despacho en fecha del día Trece (13) de Junio de dos mil veintitrés (2023), la cual fue notificado en el estado electrónico el día **catorce 14 de junio de 2023**, es decir los términos hábiles de tres (3) que establece la norma en cita vencen el día **martes veinte (20) junio de 2023**.

Lo anterior para que el Superior de este Despacho **REVOQUE**, el fallo de primera instancia, por no encontrarse ajustado a los hechos, fundamentos de derecho, pruebas aportadas, en relación a la vulneración a los derechos fundamentales constitucionales del accionante como son, **A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD**, al **DEBIDO PROCESO** y, la **SEGURIDAD SOCIAL**.

FUNDAMENTOS FACTICOS, JURÍDICOS Y JURISPRUDENCIALES QUE HACEN PROCEDENTE LA REVOCATORIA DEL FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

1. En primer lugar, se tiene que decir por parte del accionante y este apoderado judicial que no se comparte la tesis del Juez de primer grado en el fallo de primera instancia cuando negó el amparo invocado con el argumento sutil de no de no existir vulneración a los derechos fundamentales del accionante por parte de la empresa accionada, muy a pesar que contrario a lo que señala el a quo, en este caso en concreto de manera suficiente y con base en las pruebas aportadas, si se cumplen con los criterios jurisprudenciales como de manera reiterada y pacífica lo ha venido exponiendo la H. Corte Constitucional en relación al derecho fundamental constitucional como lo es "**A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD**".

En esa medida una cosa es la denominación **A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA**, como el fallador de primer grado siempre lo registra en su fallo impugnado, teniendo en cuenta que son dos conceptos jurisprudenciales muy distintos frente a la protección constitucional de este derecho fundamental constitucional; es decir, una cosa es el derecho fundamental constitucional a la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD**, como lo es el caso en concreto del accionante y otra cosa muy distinta es el solo concepto de la protección constitucional a la **estabilidad laboral reforzada**, del cual este último implica mayores exigencias para su protección.

Ahora bien, en primer lugar, como fundamento legal de esta impugnación, no se puede pasar por alto que el fallador de primer grado, muy a pesar que la empresa accionada **DOMINION COLOMBIA SAS**, en el trámite de la acción de tutela **NO** hizo uso de su derecho a la defensa frente al contradictorio de lo expuesto en los hechos de la acción de tutela, nada dice el a quo sobre esta regla legal artículo 20 Decreto 2591 de 1991, actuando en su fallo impugnado como Juez y a la vez parte, lo que se podría concluir que el fallo de primer grado desconoció uno de los principios relevantes que regulan la administración de justicia, como lo es el de **IMPARCIALIDAD** frente a sus decisiones.

En tal sentido, no por el hecho que la acción de tutela sea un procedimiento sumario y expedito, se tenga que pasar por alto tan relevante principio y por el contrario la carga de no hacer uso del derecho a la defensa en relación al contradictorio debe ser asumida por aquella parte que no hace uso de tal derecho y no por aquella parte en el caso en concreto del accionante de manera suficiente expuso sus argumentos, con pruebas suficientes del cual al final para nada son tenidas en cuenta por el fallador de primer grado.

Pues bien, el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991, establece lo siguiente:

(...)

ARTICULO 20. PRESUNCION DE VERACIDAD. Si el informe no fuere rendido dentro del plazo correspondiente, se tendrán por ciertos los hechos y se entrará a resolver de plano, salvo que el juez estime necesaria otra averiguación previa.

(...)

De la norma en cita está señala que, **Si el informe no fuere rendido dentro del plazo correspondiente, se tendrán por ciertos los hechos y se entrará a resolver de plano**, en tal sentido esa es la presunción de veracidad que trae como sanción la referida norma en contra de la parte accionada que en su decidía, omisión y negligencia no rinde informe dentro del plazo correspondiente, tal es el caso en concreto de la accionada **DOMINION COLOMBIA SAS**.

En igual sentido la misma norma en su enunciado final señala que: **salvo que el juez estime necesaria otra averiguación previa**. Lo que en el caso en concreto dentro de esta acción de tutela, no se observa que el fallador de primer grado hubiera realizado otra averiguación previa, para establecer la certeza de esos hechos planteados por el accionante en su escrito de tutela; aunque se tiene que sostener que dichos hechos están debidamente fundados en las pruebas aportadas y del cual el señor Juez de primer grado no hizo una valoración seria y ponderada.

En relación a ese artículo 20 establecido en el Decreto 2591 de 1991, presunción de veracidad, la Corte Constitucional, en el desarrollo de dicha noma se ha pronunciado en el siguiente sentido, tal como lo expone en la **SENTENCIA T-260 DE 2019**, del cual sostuvo:

(...)

6. El principio de veracidad y la carga de la prueba

En el artículo 20 del Decreto Ley 2591 de 1991, “(p)or el cual se reglamenta la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política”, se consagra la presunción de veracidad, según la cual se presumen como “ciertos los hechos” cuando el juez requiera informes al órgano o a la autoridad contra quien se hubiere hecho la solicitud y estos no se han rendido. **Así entonces el sujeto pasivo de la demanda tiene la obligación de rendir los informes requeridos por el juez de instancia, en caso contrario, cuando no se atienda la orden o, incluso, cuando la respuesta es extemporánea, se tienen por ciertos los hechos y se resolverá de plano**”

La Corte Constitucional ha señalado que la presunción de veracidad de los hechos constituye un instrumento que tiene dos fines principales, el primero, **sancionar el desinterés o la negligencia de las entidades demandadas ante la presentación de una acción de tutela en la que se alega la vulneración de los derechos fundamentales de una persona; y, el segundo, obtener la eficacia de los derechos fundamentales comprometidos**, en observancia de los principios de inmediatez, celeridad y buena fe, es decir, “encuentra sustento en la necesidad de resolver con prontitud sobre las acciones de tutela, dado que están de por medio derechos fundamentales”

En consideración a lo anterior, esta Corporación ha determinado que la presunción de veracidad puede aplicarse en dos escenarios: “(i) Cuando la autoridad o particular accionado omite completamente dar respuesta a la solicitud elevada por el juez constitucional; (ii) cuando la autoridad o particular da respuesta a la solicitud, pero esta se hace meramente formal, pues en el fondo no responde al interrogante planteado por el funcionario judicial” **La omisión que puede presentarse puede ser total o parcial, por ejemplo, ante la presentación de un informe en el que se dejan de responder y pronunciarse frente a los informes solicitados por el juez.**

Así, por ejemplo, la Corte Constitucional ha determinado que el principio de veracidad aplica cuando el juez ordena al demandado pronunciarse sobre los hechos de la acción y, sin embargo, este guarda silencio:

“En esa medida y dado que no existe otra prueba que logre desvirtuar lo afirmado por la actora en la acción de tutela, en este caso para garantizar sus derechos fundamentales y los de su hija menor edad, opera la presunción de veracidad contemplada en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991[38], según la cual, a la luz de los principios de celeridad, inmediatez y buena fe que rigen la actuación judicial, ha de entenderse que si la entidad requerida por el juez no contesta la solicitud de pronunciarse sobre lo expuesto en la demanda, se presumen ciertos los hechos”

Lo anterior cobra especial relevancia cuando el accionante se encuentra en condición de subordinación o existe una relación de dependencia respecto al demandado, teniendo en consideración que, en muchas oportunidades, se dificulta la carga probatoria para el actor y, en contraste, el sujeto accionado tiene facilidad de aportar el material correspondiente. En ese sentido, por medio de la Sentencia C-086 de 2016, esta Corporación señaló que:

“La regla general en materia de pruebas en los procesos de tutela consiste en que quien alega la vulneración de un determinado derecho fundamental debe probar los hechos que sustentan su acusación en la medida en que ello le sea posible; por tal razón, en cierto tipo de casos, en los cuales quien alega la violación de su derecho se encuentra en posición de debilidad o subordinación frente a la persona o autoridad de quien proviene la violación, se ha dado un alcance distinto a dicho deber probatorio, distribuyendo la carga de la prueba en favor de la parte menos fuerte en la relación. (...) La justificación de esta distribución de la carga de la prueba radica en la dificultad con la que cuenta la parte débil de una determinada relación para acceder a los documentos y demás materiales probatorios necesarios para acreditar que cierta situación le es desfavorable y constituye un desconocimiento de sus derechos; es de elemental justicia que sea la parte privilegiada y fuerte, por su fácil acceso a los materiales probatorios en cuestión, quien deba asumir dicha carga procesal. Por eso, en materia de tutela, la regla no es “el que alega prueba”, sino “el que puede probar debe probar”, lo cual redistribuye la carga probatoria en beneficio de la protección de los derechos”

“En conclusión, (i) la presunción de veracidad es una figura jurídica que se encuentra regulada en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991 que implica presumir como “ciertos los hechos” cuando el juez requiera informes al sujeto o a los sujetos demandados y estos omitan responder o lo hacen pero de manera extemporáneamente o meramente formal; (ii) tiene dos finalidades, sancionar la negligencia del sujeto pasivo demandado ante el descuido frente al ejercicio de la acción de tutela y el llamado del juez constitucional y proteger de manera eficiente los derechos comprometidos, en concordancia con la naturaleza subsidiaria y sumaria de la tutela; y (iii) la aplicación de la presunción de veracidad es más rigurosa cuando el demandante es un sujeto de especial protección constitucional o se encuentra en condición de vulnerabilidad teniendo en consideración que, en muchas oportunidades, se dificulta la carga probatoria para el actor y, en contraste, el sujeto accionado tiene facilidad de aportar el material correspondiente, en estas oportunidades la Sala Plena de esta Corporación ha señalado que resulta “de elemental justicia que sea la parte privilegiada y fuerte, por su fácil acceso a los materiales probatorios en cuestión, quien deba asumir dicha carga procesal”

(...)

Con base en la jurisprudencia expuesta del cual de salida hay que señalar que es pasada por alto por el a quo en su fallo impugnado, pues muy a pesar que la accionada no dio respuesta a la solicitud del informe en el trámite de la acción de tutela, el fallador de primer grado considero tal aplicación de la referida norma y jurisprudencia expuesta aplicarla pero a lo inverso, es decir, darle la razón a la accionada sin que está para nada ejerciera su derecho a la defensa y en tal sentido negar el amparo solicitado.

Ahora bien, ya descendiendo de manera más puntual sobre los argumentos que expone el fallador de primer grado para negar el amparo constitucional, en primer lugar, no se comparte el argumento que trae a colación el a quo, cuando a folio 10 del fallo impugnado señala:

(...)

“Estudiando el material probatorio aportado, no es posible inferir que para la fecha reciente en que produjo la terminación del contrato laboral, se encuentre incapacitado o en alguna situación que le otorgue una estabilidad laboral reforzada, pues se evidencia afectación únicamente de la rodilla derecha, situación que no suficiente para determinar que se encuentra incapacitado para desarrollar sus labores y que a su vez esto le imposibilite conseguir uno nuevo, se lee en la evolución medica de fecha 28-04-2023”

(...)

No es cierto, tal como lo afirma el fallador de primer grado que el accionante a la fecha de ser despedido por la accionada no se encontraba en ninguna de las situaciones que le otorgaba esa protección constitucional reforzada, pues, en primer lugar, con base en los precedentes jurisprudenciales citados en libelo de la acción de tutela folio 7,8,9 y 10, del cual son pasados por alto por el juez a quo, no es necesario para el despido del accionante este se debería encontrar incapacitado.

Tampoco es cierto la afirmación subjetiva que hace el fallador de primer grado, cuando señala “se evidencia afectación únicamente de la rodilla derecha, situación que no suficiente para determinar que se encuentra incapacitado para desarrollar sus labores y que a su vez esto le imposibilite conseguir uno nuevo”

Lo anterior pasando por alto el fallador de primer grado el cumulo de pruebas que se encuentran aportadas en el acápite de pruebas, en este caso, entre otras pruebas la **Nro. 21 a la 31**, donde contrario a lo afirmado por el Juez de primer grado dejan inferir de manera suficiente la limitación de salud que este presentaba el accionante a la fecha de ser despedido.

Ahora contrario al argumento expuesto por el fallador de primer grado, en relación que el accionante puede desarrollar sus labores, otra cosa muy distinta son las conclusiones medicas del **EXAMEN DE RESONANCIA MAGNÉTICA DE RODILLA DERECHA**, cuando está señala:

(...)

CONCLUSION:

**RUPTURA COMPLETA DEL LIGAMENTO CRUZADO ANTERIOR.
RUPTURA PARCIAL DEL LIGAMENTO CRUZADO POSTERIOR.
DESGARRO GRADO III DEL CUERNO ANTERIOR DEL MENISCO LATERAL.
DESGARRO GRADO II DEL CUERNO POSTERIOR DEL MENISCO LATERAL Y MEDIAL.
LESIÓN DEL RETINÁCULO ROTULIANO MEDIAL.**

(...)

Con base en el referido examen, como puede pretender el fallador de primer grado pasarlo por alto el mismo y hacer tal aseveración en el sentido que el accionante no tiene ninguna limitación física de salud que le impida conseguir un nuevo empleo, cuando en realidad este a la fecha presenta una **RUPTURA COMPLETA DE LIGAMIENTO CRUZADO ANTERIOR Y UNA RUPTURA PARCIAL DEL LIGAMIENTO CRUZADO POSTERIOR**

(...)

Frente a este diagnóstico médico, se puede entender de manera razonable y humanística que el accionante si tiene una limitación física que le impide de manera radical ingresar nuevamente a la vida laboral, pues dicha limitación viene de una de sus rodillas del cual le impide con libertad realizar sus funciones en su rol de trabajo.

Lo que no tiene en cuenta el señor Juez de primer grado, es que el accionante en su rol laboral dentro del cargo desempeñado como **Auxiliar de Operaciones**, debe realizar funciones permanentes que comprometen de manera directa la movilidad de su rodilla derecha, la cual por dicha limitación ruptura completa de ligamiento cruzado anterior le es un imposible realizarla.

En tal sentido, la protección constitucional a la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD**, no debe entenderse en su protección en el sentido como lo hace el fallador de primer grado que el afectado en este caso el accionante puede ser despedido con dicha limitación, sin tener en cuenta en lo mínimo para el cargo que había sido contratado; por el contrario, dicha protección constitucional está orientada a que el trabajador afectado en una limitación física por cuestiones de salud caso del accionante debe ser mantenido en su cargo para el cual fue contratado mientras supera tal limitación.

En igual sentido paso por alto el fallador de primer grado que dentro de los criterios jurisprudenciales para que se configure la protección la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD**, es suficiente que existan **RECOMENDACIONES LABORALES**, al afectado, como en el caso en concreto del accionante; donde como ya se ha sostenido existe pruebas suficientes en el acápite de pruebas de la acción de tutela que fueron negadas en su valoración por parte del Juez a quo donde se puede establecer que el accionante si contaba con recomendaciones laborales por parte de sus médicos tratantes a la fecha de su despido.

En tal sentido contrario a lo que señala el fallador de primer grado, el accionante si se encuentra en los criterios jurisprudenciales, en relación a la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud, tal como se fundamentó en libelo de la acción de tutela y se hace nuevamente necesario de manera más precisa citar en está impugnación

SENTENCIA T - 434 DE 2020.

(...)

“ La condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral se acredita, entre otros casos, cuando:”

“(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad, al momento del despido existen recomendaciones médicas, y se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.”

“(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.”

(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.

“(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de pérdida de capacidad laboral (en adelante PCL) tiene lugar antes del despido.”

(...)

“Así, se ha señalado que si constatada la condición de debilidad especial se logra establecer que la terminación del vínculo se produjo sin la autorización de la autoridad laboral, se deberá presumir que la causa fue el estado de indefensión en el que permanece el sujeto.

(...)

Es claro entonces que contrario a lo que expone el fallador de primer grado para negar el amparo solicitado, el accionante **SI** acredita dentro de la acción de tutela con el material probatorio aportado que se encuentra en dichos criterios; pues en primer lugar, los médicos tratantes de medicina general y especializada para nada habían suspendido dichos tratamiento, es decir, se encuentra probado los dictámenes médicos a favor del accionante, en segundo lugar en todos los procedimientos médicos, se establecen recomendaciones laborales hacia el accionante.

En tercer lugar, si bien en cierto al momento del despido del trabajador este no se encontraba incapacitado, no es menos cierto que este si se encontraba con recomendaciones laborales de las que nada dice el fallador de primer grado, y en igual sentido se habían presentado incapacidades anteriormente, en igual sentido durante el último mes existía un tratamiento médico.

De tal manera que contrario a la posición asumida de manera parcializada por parte del Juez a quo a favor de la empresa accionada, su conclusión debió de ser otra, es decir, inferir de todo el material probatorio que la causa del despido fue el estado de indefensión en el que permanecía el accionante; pues si la empresa accionada; no hizo uso de su derecho a la defensa y contradicción refutando este argumento expuesto por la parte accionada, era la conclusión más razonable a la que debió arribar el juez de primer grado, en aplicación del citado artículo 20 del decreto 2591 de 1991.

En tal sentido no le asiste razón al fallador de primer grado cuando este señala en su fallo impugnado folio 10 lo siguiente:

(...)

“No logra demostrar que la terminación del contrato de trabajo que lo unía a la accionada fue terminada sin una justa causa o motivado por razones distintas al vencimiento del término pactado o terminación de la obra o labor, pues como se detalla en los anexos allegados se encontraba vinculado mediante contrato a término fijo, y que, en ocasión a ello, es que se produce la terminación laboral, del cual se avizora según documento aportado le fue suministrada previamente carta de preaviso.”

(...)

En otras palabras, el Juez saca provecho de la prueba aportada por el accionante en relación a la terminación de contrato por vencimiento de términos para interpretarla a favor de la empresa accionada, cuando la misma se aportó como finalidad para demostrar que el accionante fue notificado de la terminación del contrato, muy a pesar que dicha empresa conocía con mucha **anterioridad** de la condición de salud en la que este se encontraba.

En igual sentido pasa por alto el señor Juez a quo y nada dice del escrito aportado en el trámite de la acción de tutela por parte del Ministerio de Trabajo cuando sostiene:

(...)

Que revisada la base de datos de registros de tramite Autorización para la Terminación de Vinculo Laboral o de Trabajo Asociativo de Trabajadores en situación de Discapacidad, durante la vigencia del año 2022 y lo transcurrido del 2023, no se evidencia solicitud de autorización por parte de la empresa DOMINION COLOMBIA SAS, para dar por terminado el contrato al o la señor(a) YORBIS ENRIQUE VEGA BEDOYA, en esta Dirección Territorial del Atlántico, de acuerdo con nuestra competencia señalada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

(...)

Si bien es cierto la autoridad de trabajo vinculada en su informe de manera clara no expone sobre el despido del accionante, no es menos cierto, que de dicha posición deja inferir y establecer que la accionada DOMINION COLOMBIA SAS, no dio cumplimiento para el despido del accionante de acuerdo a lo establecido en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

En ese mismo orden sigue el fallador de primer grado dándole una errada interpretación a las pruebas aportadas, y actuando de manera parcializada a favor de la accionada, más aún cuando en este escenario constitucional se deben entender que las mismas son sumarias, cuando sale a resaltar en su fallo impugnado lo siguiente:

(...)

“que su esposa dependen exclusivamente de sus ingresos, no logra el accionante comprobar los supuestos establecidos por la jurisprudencia para que pueda colegirse tal dependencia y que pueda tenerse como “padre cabeza de familia”, aunado al hecho que entre la pareja a la fecha no existen hijos que dependan de el para su cuidado y manutención, como se dejaron consignado en la declaración extraprocesal aportada en el escrito de tutela”

(...)

Este apoderado judicial tiene que seguir sosteniendo de manera respetuosa ante este Juez superior del fallador de primer grado que, tal afirmación antes transcrita en primer lugar es subjetiva en su propia apreciación y rompe con el principio de imparcialidad, en el sentido que era la accionada la que debería haberse pronunciado en estos términos y el fallador de primer grado ser respetuoso de dicho principio en mantener no hacer pronunciamientos que no le correspondían, y por el contrario en todo caso como se ha venido sosteniendo bajo la regla del artículo 20 del decreto 2591 de 1991, darle credibilidad a dicha prueba, pero a favor del accionante.

Ahora bien, no puede ser de recibo el argumento expuesto por el fallador de primer grado en su fallo impugnado, en el sentido que al no existir hijos de la relación sentimental con su pareja, no tenga la condición de padre de familia, aunque en realidad está situación para nada se planteó en la acción de tutela y del cual, sin más allá trae a relucir el fallador de primer grado.

Pero lo que no se puede compartir y que se convierte en un argumento discriminatorio a mi representado por parte del fallador de primer grado, es que se venga a señalar en primer lugar que, por el hecho del accionante no tenga hijos en su relación se pueda interpretar que este no pueda presentar ninguna subsistencia de vulneración a sus necesidades básicas elementales y la de su señora del cual depende económicamente.

En segundo lugar y en el mismo contexto no pueden ser de recibo por parte de este Juez superior que el fallador de primer grado en su fallo impugnado salga a señalar que por el hecho que mi representado es una persona de 27 años, pueda realizar otro tipo de actividades económica que le provean el sustento.

Cuando aquí lo que se viene exponiendo, es que el fallador de primer grado, desconoció de manera radical darle valor probatorio a toda la documental aportada, del cual contrario a lo que señala el juez a quo, el accionante si presenta afectaciones y secuelas en su salud que son como consecuencia de los accidentes padecidos que le impidan laborar, o realizar otro tipo de actividades económica que le provean su sustento.

En otras palabras las afectaciones de salud que presenta mi representado a la fecha como son **RUPTURA COMPLETA DE LIGAMIENTO CRUZADO ANTERIOR**, sin lugar a dudas bajo este diagnóstico, si le impiden una limitación para vincularse en cualquier campo laboral; pues tampoco puede ser de recibo como así lo interpreta el fallador de primer grado que ahora mi representado tiene que soportar esa carga, llena de injusticia en el sentido de buscar un nuevo empleo que no se adecue a su roll profesional, cuando en realidad es la accionada la que debe asumir tal carga frente a la protección de su derecho fundamental constitucional a la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD**.

En cuanto a la jurisprudencia que cita el señor juez de primer grado en la **Sentencia T-094-2023**, para sustentar su decisión, lo que existe es una interpretación errada a la misma, pues dicha jurisprudencia en nada cambia a la línea jurisprudencial del cual se cita en el libelo de la acción de tutela por parte de este apoderado judicial, en tal sentido, como se ha venido manifestado en este escrito de impugnación, contrario a lo que señala el fallador de primer grado el accionante si se encuentra dentro de esos presupuestos jurisprudenciales; otra cosa muy distinta es que el juez a quo de manera armoniosa y ponderada no aplica dicha jurisprudencia con las pruebas aportadas por parte del accionante.

En tal sentido contrario a lo expuesto por el fallador de primer grado en su fallo apelado, si se puede inferir que el despido del accionante por parte de la empresa accionada fue discriminatorio por su estado de salud en la que se encontraba, es decir, por no serle productivo a dicha empresa, por encontrarse en tal condición de salud, pues difícilmente una persona de solo 27 años de edad que está en su etapa productiva como el aquí accionante la empresa accionada pueda prescindir de su trabajo maquillando su despido de manera sutil alegando terminación del contrato por vencimiento de términos.

De tal manera tal como se sostuvo en los argumentos de la acción de tutela y contrario a lo que alega el juez a quo, si se vislumbra ese perjuicio irremediable en contra del accionante, si el mismo se observa de manera objetiva y en un contexto humanizado y armonioso que en realidad solo en el escenario constitucional en el nuevo **ESTADO SOCIAL Y DEMOCRÁTICO DE DERECHO**, el Juez de tutela es el más llamado a tal protección.

No puede ser que ese perjuicio irremediable se tenga que mirar como aquella situación de desgracia que el individuo como el caso en concreto del accionante debe padecer y mostrarse materializado ante el Juez de tutela de manera inminente para que esté pueda considerar procedente tal mecanismo; estos deben ser otros tiempos donde la humanización del individuo debe ser la protección más garantista, como centro del deber del Estado, pues en realidad ese concepto de perjuicio irremediable es muy subjetivo; es decir, muchas otras situaciones en la vida cotidiana de un individuo como en el caso en concreto del accionante por las dificultades que el desempleo lo agobia como individuo puede trastocar hacia ese perjuicio irremediable.

De tal manera que el Juez de primer grado nada dice en su fallo impugnado y pasa por alto que en igual sentido esa protección constitucional que se solicitó a favor del accionante como **MECANISMO TRANSITORIO**, lo cual se considera que era la posición más razonable que se considera debió acceder el juez a quo, pues el mecanismo transitorio lo que implica es que el accionante no quede totalmente desprotegido como a la fecha se encuentra el accionante, mientras en terminado tiempo se puede acudir a la justicia ordinaria para dirimir pretensiones más de fondo.

NO ES CIERTO como se ha venido exponiendo y lo señala el juez a quo en su fallo impugnado que el accionante sus pretensiones las esté fundando en “**meras aseveraciones**”, cosa muy distinta es que el juez a quo se halla desentendido de darle el valor probatorio a las pruebas documentales que se encuentran aportadas en la acción de tutela y que en este escenario constitucional su exigencia probatoria es menor y por el contrario, como se dijo al principio, muy a pesar que la empresa accionada no hizo uso de su derecho a la defensa, el Juez a quo asumió tal posición. Por último quiero reiterar ante este Juez superior que, mi representado contrario a lo que señala el Juez a quo, si se encuentra en una limitación de salud, es decir, es razonable que se proteja su derecho fundamental constitucional a la **ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD**, es tanto así que en su última atención médica de fecha 25 de mayo de 2023, el médico especialista en **ORTOPEDIA**, ordeno **VALORACIÓN QUIRÚRGICA DE RODILLA**, esto deja claramente evidenciado que su condición de salud para nada es la mejor.

En igual sentido este profesional de la salud, mantuvo las **RESTRICCIONES LABORALES**, inclusive su **REINTEGRO LABORAL**, documental que será aportada en este escrito de impugnación.

Así las cosas y con fundamento por todo lo expuesto en esta **IMPUGNACIÓN**, solicito de manera respetuosa y comedida lo siguiente:

PRIMERO: Solicito **REVOCAR** el fallo de tutela de Primera Instancia expedido por el **JUZGADO PRIMERO PROMISCO MUNICIPAL DE MALAMBO ATLÁNTICO**, de fecha Trece (13) de Junio de dos mil veintitrés (2023), y, en consecuencia, se le **CONCEDA** el amparo de los derechos fundamentales constitucionales al accionante **A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD**, al **DEBIDO PROCESO** y, la **SEGURIDAD SOCIAL**, y en su defecto se acceda a las pretensiones solicitadas.

PROBLEMA JURÍDICO

De acuerdo con la situación fáctica puesta de presente en el acápite de antecedentes consiste en determinar:

¿Existe vulneración a los Derechos invocados por el accionante con ocasión de la terminación del contrato que asegura se efectuó sin tener en cuenta su estado de salud?

¿Se dan los presupuestos jurídicos fácticos para revocar la decisión impugnada?

NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL

El marco constitucional está conformado por el artículo 23 y 86 de la Constitución Política Decreto 2591 de 1991, Decreto 1382 de 2000 Sentencias T- 661-2008, T- 798-2007, T- 787-2004, T- 881 -2002, T- 1082-2001, T -1025- 2007, T 161 – 2011, T- 146-2012, T- 047-2013, T- 183- 2013, T – 149-2013, T-239-2013, T-253-2014, T-095-2015, T – 138 – 2017, T 155 – 2017 entre otras.

CONSIDERACIONES

El Constituyente del 91, se preocupó por constitucionalizar no sólo una completa declaración de derechos, sino por crear los mecanismos idóneos para su eficaz protección. La acción de tutela se estableció en la Constitución Política Colombiana, como un mecanismo residual, para aquellos casos de violación de Derechos Fundamentales en los cuales la persona afectada no tuviere ningún otro mecanismo para protegerlos.

EL DERECHO AL TRABAJO: La protección constitucional del trabajo, que involucra el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del trabajador o del servidor público, no está circunscrita exclusivamente al derecho a acceder a un empleo sino que,

por el contrario, es más amplia e incluye, entre otras, la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada.

Desde el Preámbulo de la Constitución, se enuncia como uno de los objetivos de la expedición de la Constitución de 1991, el asegurar a las personas la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz. Es decir, el trabajo es un principio fundante del Estado Social de Derecho. Es por ello que desde las primeras decisiones de la Corte Constitucional se ha considerado que *“Cuando el Constituyente de 1991 decidió garantizar un orden político, económico y social justo e hizo del trabajo requisito indispensable del Estado, quiso significar con ello que la materia laboral, en sus diversas manifestaciones, no puede estar ausente en la construcción de la nueva legalidad”*.¹

Lo anterior implica entonces que dentro de la nueva concepción del Estado como Social de Derecho, debe entenderse la consagración constitucional del trabajo no sólo como factor básico de la organización social sino como principio axiológico de la Carta.

El artículo 25 de la Constitución Política dispone que *“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”*

EL DERECHO A LA SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL: Señalado en el Art. 49 de la Constitución Política. La salud es un derecho constitucional fundamental, no solamente, por guardar estrecha relación con los derechos a la vida, la integridad personal y la Dignidad humana, a partir de la sentencia T – 960 de 2008 la Corte Constitucional le dio ese carácter como derecho autónomo.

El reconocimiento de la salud como derecho fundamental se halla en consonancia con la evolución de su protección en el ámbito internacional.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA: Al respecto, la Honorable Corte Constitucional en sentencia T-320/16, señaló.

“El artículo 53 de la Constitución Política consagra el derecho a la estabilidad laboral como principio que rige todas las relaciones laborales y que se manifiesta en “la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como “justa” para proceder de tal manera o, que descrito cumplimiento a un procedimiento previo”

Teniendo en cuenta el estado de debilidad manifiesta en que se pueden encontrar aquellos trabajadores discapacitados o con afecciones en su salud, y con el objeto de brindarles una protección especial que les garantice la permanencia en su trabajo, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado a partir del principio de estabilidad en el empleo, el derecho a la estabilidad laboral reforzada; conforme al cual, el empleador sólo podrá desvincular al trabajador que presente disminución física o psíquica, cuando medie autorización del inspector del trabajado y por causa distinta a la de su padecimiento.

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste en: “ (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismos y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”

1 Corte Constitucional, Sentencia T-222 de 1992

Así mismo, el artículo 47 constitucional dispone que el Estado adoptará políticas de previsión, rehabilitación e integración social de todas las personas con discapacidades físicas, sensoriales y psíquicas. Estas personas recibirán la atención especializada que requieran para vivir en condiciones de vida digna. De igual forma, el artículo 54 Superior le impone el deber a los empleadores y al Estado de garantizarles a las personas con discapacidad el derecho a trabajar en condiciones que se ajusten a sus condiciones de salud.

En concordancia con la anterior, el legislador a través del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, "Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones", dispuso que:

"En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a 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."

De esa manera se creó una protección especial para las personas que por cuestiones de salud se ven incapacitadas para cumplir con su trabajo en las condiciones que podrían hacerlo de no padecer los quebrantos a su integridad. Con ello se garantiza la protección de actos discriminatorios en su contra.

La Corte Constitucional, mediante Sentencia C-531 de 2000 declaró la exequibilidad del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el entendido que, en virtud de los principios de respeto a la dignidad humana, solidaridad e igualdad, así como de especial protección constitucional en favor de personas con habilidades diversas, carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona en razón a su discapacidad, sin que exista autorización previa de la oficina del trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.

De esta manera, la jurisprudencia constitucional ha aplicado la "presunción de desvinculación laboral discriminatoria" cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo. Ello en razón a que se hace necesario presumir que la terminación del contrato se fundó en la enfermedad del empleado, en la medida que es una carga desproporcionada para quien se encuentra en situación de vulnerabilidad.

De conformidad con lo anterior, y en razón al estado de vulnerabilidad en que se encuentra un trabajador con alguna discapacidad física, sensorial o psíquica esta Corporación ha invertido la carga de la prueba de manera que sea el empleador quien deba demostrar que la terminación unilateral del contrato, tuvo como fundamento motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador.

En efecto, la Corte Constitucional ha entendido que esa protección especial debe ser considerada como una estabilidad laboral reforzada que conlleva a la reubicación del trabajador afectado en una posición laboral en la que puede potencializar su capacidad productiva, sin que su enfermedad o discapacidad sirvan de obstáculo para realizarse profesionalmente. Con ello se logra balancear los intereses del empleador al maximizar la productividad de sus empleados, mientras que el trabajador logra conservar su trabajo, garantizándole su vida en condiciones dignas y su mínimo vital.

Con todo, esta Corporación ha indicado que cuando se trata de personas que se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta y que son discriminadas por su condición médica, la estabilidad laboral reforzada se convierte en el mecanismo idóneo para garantizar el derecho fundamental a la igualdad.

Conforme lo anterior, la Corte ha indicado que la estabilidad laboral reforzada es un derecho que tienen todas las personas que por el deterioro de su salud se encuentren en una situación de debilidad manifiesta. Es decir que esta figura opera para cualquier trabajador que por su condición de salud, se vea afectada su productividad, sin que sea necesario que cuente con una discapacidad declarada, certificada y cuantificada por una junta de calificación médica, ni que su origen sea determinado. Así lo sostuvo la Sala Octava de Revisión de Tutelas, cuando en la Sentencia T-394 de 2014 precisó que las consecuencias de despedir a una persona en situación de discapacidad y sin autorización del Ministerio del Trabajo son:

*“(i) que el despido sea absolutamente ineficaz;
(ii) que en el evento de haberse presentado éste, corresponde al juez ordenar el reintegro del afectado y,
(iii) que sin perjuicio de lo dispuesto, el empleador desconocedor del deber de solidaridad que le asiste con la población laboral discapacitada, pagará la suma correspondiente a 180 días de salario, a título de indemnización, sin que ello signifique la validación del despido”.*

Cuando un trabajador sufra de una afectación grave a su salud y por causa de ello se encuentre en una situación de debilidad manifiesta, no podrá ser despedido ni su contrato terminado hasta que no se constituya una justa causa, mientras persistan las condiciones que originaron la relación laboral y mientras que no se solicite la autorización de la autoridad laboral competente. Adicionalmente, la jurisprudencia constitucional ha establecido que existe una presunción de violación a los derechos fundamentales al trabajo y a la igualdad, cuando el empleador termina el contrato de un trabajador que ha sufrido una afectación a su estado de salud, sin que mediara la autorización del Ministerio del Trabajo.

Para esta Sala, el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene lugar cuando, el trabajador es sometido a una variación intempestiva de su salud, o su situación económica y social. En atención a ello, si el empleador tiene la intención de despedir a una persona en estado de discapacidad, debe solicitar permiso al Ministerio del Trabajo. Este procedimiento tiene fundamento en la aplicación de los principios del Estado Social de Derecho, la igualdad material y la solidaridad social, presupuestos supralegales que establecen la obligación constitucional de adoptar medidas en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta por parte del Estado.

La Corte Constitucional ha fijado las reglas jurisprudenciales aplicables a los casos en que se discute la estabilidad laboral reforzada de personas discapacitadas, bajo tratamiento médico, o en situación de debilidad manifiesta y fueron compendiadas en la sentencia T-899 de 2014. En la mencionada providencia se indicó que:

“una persona en situación de debilidad manifiesta por deterioro en su estado de salud, será titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada cuando (i) se encuentre demostrado que padece de serios problemas de salud; (ii) cuando no haya una causal objetiva de desvinculación; (iii) subsistan las causas que dieron origen a la relación laboral; y (iv) el despido se haya hecho sin la autorización previa del inspector de trabajo.”

Finalmente, la jurisprudencia constitucional ha reconocido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada también es aplicable a las relaciones laborales surgidas a partir de la suscripción de un contrato a término definido, motivo por el cual, el vencimiento de su término de duración no es razón suficiente para darlo por terminado cuando el empleado se encuentra en estado de debilidad manifiesta.

En este sentido, si el trabajador es un sujeto de especial protección constitucional, en los contratos a término fijo también es imperativo que el empleador acuda ante la oficina del Trabajo con el fin de obtener la autorización correspondiente para dar por terminado el contrato al vencimiento del plazo pactado.”

ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA ...), a la fecha de terminación del contrato de trabajo, la accionante era titular de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, puesto que había sido diagnosticada con Síndrome de Túnel del Carpo de intensidad severa bilateral en fase crónica, enfermedad que había afectado sustancialmente su salud y dificultado el desempeño de sus labores. ..., el empleador terminó el contrato de trabajo sin autorización del Inspector del Trabajo lo cual implicaba que el despido se presumía discriminatorio e ineficaz. La sociedad accionada no desvirtuó tal presunción.

Reconocimiento constitucional. El artículo 53 de la Constitución Política dispone que todos los trabajadores son titulares de un derecho general a la “estabilidad en el empleo”. La estabilidad en el empleo puede ser precaria, relativa o reforzada, en atención a los sujetos titulares del derecho y los requisitos que la Constitución y la ley exigen cumplir al empleador para que la desvinculación del trabajador sea válida y surta efectos. De acuerdo con la jurisprudencia de esta Corte, son titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada, entre otros, los siguientes grupos de sujetos de especial protección constitucional: (i) las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, (ii) las personas en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, (iii) los aforados sindicales y (iv) las madres y padres cabeza de familia. La estabilidad en el empleo de estos sujetos es reforzada, puesto que la Constitución y la ley prevén requisitos cualificados que condicionan la legalidad y eficacia de la desvinculación laboral y otorgan garantías constitucionales de protección diferenciadas a sus derechos fundamentales una vez el contrato laboral termina por cualquier causa.

La estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud es un derecho fundamental. Este derecho se deriva de múltiples disposiciones constitucionales: (i) el principio de igualdad y, en concreto, la obligación del Estado de proteger de manera diferenciada a aquellos sujetos que “por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta” (art. 13.3 de la CP); (ii) el deber del Estado de adelantar una política de integración social en favor de los “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (art. 47 de la CP), (iii) el mandato constitucional que exige garantizar a las personas en situación de discapacidad “el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud” (art. 54 de la CP); y, por último, (iv) el principio de solidaridad social (arts. 1º, 48 y 95 de la CP).

Definición y titularidad. La estabilidad laboral reforzada de personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud consiste en el derecho fundamental que tienen estos trabajadores a permanecer en el puesto de trabajo y obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, “incluso contra la voluntad del patrono”, si no existe una “causa objetiva” que justifique el despido. La estabilidad laboral no constituye un mandato de “inmutabilidad [...] de las relaciones laborales” y tampoco supone una prohibición absoluta para terminar la relación laboral. El objeto de protección de este derecho es impedir que los contratos laborales sean terminados de forma discriminatoria por causa del estado o condición de salud del empleado y asegurar que estos cuenten con “los recursos necesarios para subsistir y asegurar la continuidad del tratamiento médico de la enfermedad que [padecen]”. Son titulares de la estabilidad laboral reforzada por razones de salud las personas que han padecido una “disminución física, psíquica o sensorial” en vigencia de un contrato de trabajo. Dentro de este grupo de sujetos se encuentran no solo los trabajadores que han sufrido pérdida de capacidad laboral calificada, sino también aquellos que “tienen una afectación en su salud que les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares”.

La estabilidad laboral reforzada que la Constitución y la ley otorgan a estos sujetos parte del supuesto de que las disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales en vigencia de un contrato de trabajo generan un estado de debilidad manifiesta y sitúan a las personas en una posición de desventaja frente a los demás trabajadores y el empleador. Lo anterior, debido a que la afectación de la salud que padecen les impide desarrollar sus labores en óptimas condiciones y los expone a tratos discriminatorios en el ámbito laboral. Además, su

estado de salud suele constituir una barrera para encontrar “una nueva ocupación con base en sus facultades, talentos y capacidades humanas”. Estas circunstancias exigen al Estado adoptar medidas afirmativas de protección para contrarrestar las desventajas estructurales a las que estos sujetos se enfrentan en el ámbito laboral.

Ámbito de protección del derecho - el fuero de salud. El ámbito de protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas en estado de debilidad manifiesta por razones de salud está compuesto por las garantías de protección especiales y diferenciadas que forman parte del fuero de salud. El fuero de salud se encuentra previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 el cual dispone que “ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo”. Así mismo, esta disposición prescribe que quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin autorización de la oficina de trabajo, “tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario”. El artículo 26 de la Ley 361 de 1997 únicamente confiere tal garantía a las personas en situación de discapacidad. Sin embargo, la Corte Constitucional ha señalado en reiterada jurisprudencia que el fuero de salud cubre a toda persona que tenga una afectación de salud que le impida o dificulte sustancialmente desempeñar sus labores, sin necesidad de que haya sido calificado el porcentaje de pérdida de su capacidad laboral.

El fuero de salud está compuesto principalmente por cuatro garantías: (i) la prohibición general de despido discriminatorio, (ii) el derecho a permanecer en el empleo, (iii) la obligación a cargo del empleador de solicitar autorización al Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador y (iv) la presunción de despido discriminatorio.

Prohibición general de despido o terminación discriminatoria. Es ineficaz el despido o terminación del contrato de trabajo que tenga como causa el estado o condición de salud del trabajador. Esta garantía se extiende a las diferentes modalidades de vinculación, con independencia de la forma del contrato o su duración. La Corte Constitucional ha indicado que esta prohibición cubre la decisión de no renovar contratos a término fijo, es decir, la terminación por vencimiento del plazo.

Derecho a permanecer en el empleo. Esta garantía otorga al titular el derecho a conservar o “permanecer en el empleo hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral”

Autorización del Inspector de Trabajo. El empleador tiene la obligación de solicitar autorización al Inspector del Trabajo para desvincular al trabajador que haya sufrido una afectación en su salud que le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. La Corte Constitucional ha indicado que es ineficaz “el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo”.

Presunción de despido discriminatorio. La desvinculación de un trabajador amparado por el fuero de salud sin autorización del inspector de trabajo se presume discriminatoria, es decir, se presume que tuvo como causa el deterioro del estado de salud del trabajador. Esta presunción debe ser desvirtuada por el empleador a quien le corresponde demostrar que “el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular, sino que obedeció a una justa causa” o una “causa objetiva”. La Corte Constitucional ha señalado que esta presunción cubre la terminación o no renovación de los contratos a término fijo. El cumplimiento del plazo es una causa legal y contractual de terminación de los contratos a término fijo, pero no una causa “objetiva”. Esto implica que la terminación del contrato por vencimiento del plazo pactado (i) no exime al empleador de la obligación de solicitar autorización al inspector del trabajo para terminar o no renovar el contrato de trabajo si el trabajador es titular del fuero de salud y (ii) tampoco desvirtúa, por sí sola, la presunción de despido discriminatorio.

Requisitos para que opere el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y las garantías del fuero de salud. La protección del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud está supeditada al cumplimiento de tres requisitos. Primero, el juez debe constatar el “deterioro significativo de [la] salud” del trabajador. Esta condición se verifica “siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores

sociales y culturales”. Esta Corte ha aclarado que dicha condición puede ser probada mediante la historia clínica y las recomendaciones del médico tratante, no es necesario que el accionante haya sido calificado con una pérdida de capacidad laboral “moderada, severa o profunda”, o aporte un certificado que acredite un porcentaje específico de pérdida de capacidad laboral. Segundo, deben existir suficientes elementos de prueba que demuestren que la condición de salud impide o dificulta sustancialmente el desempeño de las funciones del cargo que ocupaba. La Corte Constitucional ha señalado que este requisito se encuentra acreditado, entre otras, cuando al momento del despido existían recomendaciones médicas para tratar un accidente de trabajo o una enfermedad laboral y se constata que el accionante había estado incapacitado días antes del despido por dicha razón.

Tercero, debe constatar que el deterioro significativo de la salud del accionante fue conocido por el empleador con anterioridad al despido. Este Tribunal ha resaltado que puede inferirse que el empleador conocía el estado de salud del trabajador si, entre otras, (i) la enfermedad del accionante presentaba síntomas que la hacían notoria, (ii) después del periodo de incapacidad, el accionante solicitó permisos para asistir a citas médicas y debía cumplir recomendaciones de medicina laboral, (iii) el accionante fue despedido durante un periodo de incapacidad médica o “por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral” y (iv) el accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.

Remedios para subsanar la violación al derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada. La violación del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada permite que, en principio, el juez ordinario y el juez de tutela adopten, entre otros, los siguientes remedios: (i) la ineficacia del despido; (ii) el pago de los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir durante el periodo de desvinculación, cuando ello fuere procedente; (iii) el pago de “una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, en caso de comprobar que el despido fue discriminatorio, (iv) el reintegro del afectado al cargo que ocupaba, o a uno mejor en el que no sufra el riesgo de empeorar su salud, esto es, el derecho a ser reubicado y (v) la capacitación para cumplir las tareas del nuevo cargo, de ser necesario. El reconocimiento de estas prestaciones se funda en que, en casos de despido discriminatorio, el vínculo jurídico no desaparece a pesar de la “interrupción de la labor y de la relación del empleado con la empresa”.

El derecho al reintegro. El artículo 8 de la Ley 776 de 2002 prevé el derecho al reintegro y la reubicación en los siguientes términos: “los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba o a proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes, para lo cual deberán efectuar los movimientos de personal que sean necesarios”. Este derecho ha sido entendido como “el privilegio que tiene el trabajador de que le sean asignadas funciones conforme con su disminuida condición física derivada de una enfermedad [o accidente de trabajo] y mientras logra una plena mejoría ello con el fin de potencializar su capacidad productiva”. En otros términos, este derecho busca asegurar condiciones de trabajo compatibles con su estado de salud, para preservar el derecho al trabajo en condiciones dignas.

CASO CONCRETO

El caso *sub-examine*, se contrae a verificar la existencia de la vulneración de los derechos fundamentales invocados dentro del sub judice por YORBIS ENRIQUE VEGA BEDOYA a través de apoderado judicial YEROBIS DE JESUS CASTRO BEDOYA, en contra de DOMINION COLOMBIA S.A.S., con ocasión de la terminación del contrato de trabajo que asegura se dio aun cuando padece quebrantos de salud.

En los hechos narrados por la parte actora, pone de presente el vínculo laboral que tenía con la accionada, la modalidad de la contratación, cargo, funciones entre otros. Asimismo, expone el accidente que sufrió en su motocicleta encontrándose en horario laboral y las omisiones por parte de la accionada en reportar el mismo ante la ARL.

Además, resume todo el historial de atenciones médicas surtidas con ocasión del accidente, diagnóstico, tratamiento entre otros. Finalmente, afirma que el 1 de mayo de 2023 la accionada notificó la terminación de contrato alegando el vencimiento de términos sin tener

en cuenta la condición de salud y sin previa autorización del MINISTERIO DEL TRABAJO, poniendo en conocimiento del despacho además el perjuicio que a nivel familiar le ha ocasionado la terminación debido a la imposibilidad de cumplir las obligaciones.

Con fundamento en todo lo anterior, solicita se amparen sus derechos fundamentales y se ordene a la accionada reintegrar al actor y le cancele el salario que ha dejado de percibir desde Mayo de 2023.

De las pruebas obrantes al plenario, tenemos que reposa prueba alguna que nos permita inferir la existencia de un nexo de causalidad entre la terminación del vínculo laboral y la condición de salud puesta de presente y que queda acreditada con la Historia Clínica aportada.

En fallo de primera instancia el A quo resolvió declarar improcedente el amparo en atención a que el mismo no cumplía el requisito de subsidiariedad. Decisión que fue impugnada por el actor a través de su apoderado judicial, quien asegura que la misma debe ser revocada.

Para esta agencia judicial, resultó acertada la decisión adoptada por el A quo en el sentido de que no se cumplió con el requisito de subsidiariedad, lo cual nos conlleva a determinar que el tema a debatir sobre si el despido del actor fue por justa o injusta causa y/o por motivos de salud con ocasión del cuadro clínico que le aqueja, amerita un mayor debate probatorio que el que se pueda adelantar por vía constitucional, no siendo entonces el mecanismo idóneo para obtener las pretensiones invocadas.

Como primera medida es menester mencionar que en reiteradas oportunidades la jurisprudencia constitucional ha proclamado que la tutela reviste un carácter subsidiario y eventualmente accesorio. Así se desprende de las propias voces empleadas por la norma de normas, cuando en el artículo 86 dice: *“Esta acción solo procede cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”*. El carácter subsidiario y residual de la acción de tutela ha servido a la honorable Corte Constitucional para explicar el ámbito restringido de procedencia de las peticiones elevadas con fundamento en el artículo premencionado de la Carta Política, más aún cuando el sistema judicial permite a las partes valerse de diversas acciones ordinarias que pueden ser ejercidas ante las autoridades que integran la organización jurisdiccional, encaminadas todas a la defensa de sus derechos.

Además la guardiana de la Constitución ha explicado que la acción de tutela no puede ser utilizada en cualquier asunto jurídico y de manera indiscriminada, debido a que:

“(…) la paulatina sustitución de los mecanismos ordinarios de protección de derechos y de solución de controversias por el uso indiscriminado e irresponsable de la acción de tutela entraña (i) que se desfigure el papel institucional de la acción de tutela como mecanismo subsidiario para la protección de los derechos fundamentales, (ii) que se niegue el papel primordial que debe cumplir el juez ordinario en idéntica tarea, como quiera que es sobre todo éste quien tiene el deber constitucional de garantizar el principio de eficacia de los derechos fundamentales (artículo 2 Superior) y (iii) que se abran las puertas para desconocer el derecho al debido proceso de las partes en contienda, mediante el desplazamiento de la garantía reforzada en qué consisten los procedimientos ordinarios ante la subversión del juez natural (juez especializado) y la transformación de los procesos ordinarios que son por regla general procesos de conocimiento (no sumarios)”.²

Como también refiriéndose específicamente a la naturaleza subsidiaria de éste mecanismo constitucional, ha enseñado el mismo Alto Tribunal que:

“...el desconocimiento del principio de subsidiariedad que rige la acción de tutela implica necesariamente la desarticulación del sistema jurídico. La garantía de los derechos fundamentales está encomendada en primer término al juez ordinario y solo en caso de que no exista la posibilidad de acudir a él, cuando no se pueda calificar de idóneo, vistas las

² Corte Constitucional, Sentencia T-234 de 2015, M.P.: doctora Martha Victoria Sánchez Méndez.

circunstancias del caso concreto, o cuando se vislumbre la ocurrencia de un perjuicio irremediable, es que el juez constitucional está llamado a otorgar la protección invocada. Si no se dan estas circunstancias, el juez constitucional no puede intervenir.³ (Subrayado del Juzgado, para resaltar)

Descendiendo al caso que hoy suscita la atención de esta dependencia, se observa que el accionante cuenta con mecanismos idóneos por donde encausar sus pretensiones, no siendo por supuesto el Juez de tutela quien deba hacer el estudio legal que pretende.

Por ende no podemos en sede de tutela obviar las competencias que se encuentran plenamente establecidas para cada ámbito de nuestra legislación e invadir arbitrariamente las funciones en cabeza de los jueces ordinarios, ya que el mismo Decreto 2591 de 1991 establece la improcedencia de la acción de tutela cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales (artículo 6º, numeral 1º).

Tampoco se observa de las pruebas aportadas por el accionante, más allá de las argumentaciones de la parte actora, que exista en el presente asunto un perjuicio irremediable que obligue a amparar los derechos fundamentales como mecanismo transitorio, motivo por el cual tampoco puede tutelarse en ese sentido y menos aun, la proceder a ordenar pago de salarios dejados de cancelar, solicitud que se reitera, resulta improcedente a través de este mecanismo constitucional.

Por lo tanto y con éste panorama de fondo, lo pertinente es entonces confirmar el fallo de primera instancia proferido el 13 de junio de 2023 por el JUZGADO PRIMERO PROMISCUO MUNICIPAL DE MALAMBO dentro de la solicitud de amparo instaurada por el señor YORBIS ENRIQUE VEGA BEDOYA, en contra de DOMINION COLOMBIA S.A.S, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, a la seguridad social, y debido proceso. De modo que ante este panorama fáctico cabe precisarle a la parte actora, que las consideraciones aquí plasmadas no impiden que pueda reclamar sus derechos ante la jurisdicción ordinaria laboral, razones suficientes para proceder a confirmar el fallo impugnado.

Estudiados los hechos y analizadas las pruebas allegadas al trámite de la acción constitucional, concluye esta agencia judicial que la presente acción de tutela se torna improcedente en cuanto no se acreditaron los supuestos jurisprudenciales para otorgar la estabilidad laboral reforzada, conceder el amparo deprecado y las pretensiones invocadas, razones por la cuales se confirmará la decisión del a quo.

EN MÉRITO DE LO EXPUESTO, EL JUZGADO SEGUNDO CIVIL CIRCUITO DE SOLEDAD, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY,

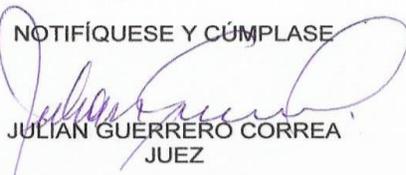
RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR en todas sus partes el fallo de primera instancia proferido el 13 de junio de 2023 por el JUZGADO PRIMERO PROMISCUO MUNICIPAL DE MALAMBO dentro de la solicitud de amparo instaurada por el señor YORBIS ENRIQUE VEGA BEDOYA a través de apoderado judicial, en contra de DOMINION COLOMBIA S.A.S., de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de este proveído.

SEGUNDO: Notificar ésta providencia a las partes, así como al señor Defensor del Pueblo de la Ciudad y al juez a quo, por el medio más expedito y eficaz.

TERCERO: Remítase el expediente a la Honorable corte constitucional para su eventual revisión, según lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1.991.

³ Corte Constitucional, Sentencia T-747 de 2008, M.P.: Clara Inés Vargas Hernández.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

JULIAN GUERRERO CORREA
JUEZ

NOTA: SE FIRMA EN FORMATO PDF EN RAZÓN A LOS INCONVENIENTES QUE
PRESENTA LA PAGINA DE FIRMA DIGITAL