

REPÚBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO SEXTO CIVIL DEL CIRCUITO

Manizales, dieciséis (16) de junio de dos mil veintiuno (2021).

Proceso:	ACCIÓN DE TUTELA
Accionante	JAIME ANDRÈS MEZA HERNANDEZ
Accionado	VIGITECOL
Vinculados	SALUD TOTAL EPS, MINISTERIO DE TRABAJO, FONDO DE PENSIONES PROTECCION S.A, ARL SEGUROS DE VIDA COLPATRIA, JUNTA DE CALIFICACION DE INVALIDEZ REGIONAL DE CALDAS
Radicado	17001-43-03-002-2021-00067 -02
FALLO N°	057

1. OBJETO DE DECISION

Se procede a tomar la decisión que corresponde en virtud de la impugnación interpuesta contra el fallo proferido por el Juez Segundo de Ejecución Civil Municipal de la ciudad en la Acción De Tutela de la referencia.

2. ANTECEDENTES

2.1. Planteamiento del caso

Pretendió el señor Jaime Andrés Meza Hernández se le tutelén los derecho al trabajo, mínimo vital, seguridad social, debido, proceso y vida digna que dice, le han sido vulnerados por la EMPRESA VIGITECOL, ante la terminación del contrato, y solicitó que se ordene el “...reintegro al trabajo, hasta tanto la Justicia Ordinaria en Área Laboral, ante la cual incoaré la demanda tome la decisión a que haya lugar...”.

Sustentó sus pedimentos así:

Que para el año 2018 sufrió accidente de tránsito con “*fractura de húmero derecho, codo izquierdo, cadera izquierda, fémur y rótula izquierdos*”, en el 2021 le apuñalaron sufriendo cortada de “*dos tendones de la mano*, además de haber caído por aproximadamente catorce escaleras, lo que le afectó nuevamente su cadera izquierda, situación que le generó una incapacitado por dos años.

En octubre 31 de 2010 suscribió “*contrato a término indefinido con la empresa VIGITECOL*”.

Que tuvo varias incapacidades medicas generando “*que no pudiera ocupar el puesto de trabajo de manera continua*”

En marzo 5 de 2021 se le notificó por parte de VIGITECOL que no “*continuaría laborando*”, pese a que tiene conocimiento de sus dolencias y de la reducción física que posee; explicó que se encuentra en “*tratamiento médico y no puedo acceder a otro empleo por restricciones médicas, además la empresa le despidió sin consultar su decisión con el Ministerio de trabajo...*”

3. ADMISORIO

En abril 27 de 2021 se admitió la acción dirigida contra la EMPRESA VIGITECOL, vinculando al MINISTERIO DEL TRABAJO, SALUD TOTAL EPS, FONDO DE PENSIONES PROTECCION S.A. AFP, SEGUROS DE VIDA COLPATRIA y JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DE CALDAS, disponiéndose la notificación de las partes, para que hicieran las manifestaciones con respecto a los hechos y pretensiones del accionante.

4. PRONUNCIAMIENTO ACCIONADAS

VIGITECOL LTDA pidió se negará la solicitud de amparo aduciendo que:

El contrato celebrado con el señor Jaime Andrés Meza fue desde septiembre 30 de 2020 al 29 de marzo de 2021 por un término de seis (6) meses el que se dio por terminado al vencimiento del plazo, notificado el 22 de febrero de 2021 y que no estuvo antes de esa fecha.

En la época en que sufrió el accionante el accidente de tránsito, la caída por las escalas, la enfermedad psiquiátrica y las puñaladas, no laboraba para esa empresa.

El señor Meza cuando se le realizó el examen médico de ingreso *“nunca manifestó de tales enfermedades, lesiones”*.

SALUD TOTAL S.A. EPS. Indicó que el señor JAIME ANDRÉS MEZA HERNÁNDEZ se encontraba afiliado en el régimen Contributivo como cotizante dependiente de VIGITECOL con retiro hasta el 29 de marzo de 2021 por cierre de contrato laboral y con 150 semanas cotizadas al Sistema General de Seguridad Social en Salud y que le fueron autorizados todos los servicios que requirió durante su afiliación, motivo por el cual pidió se niegue la acción.

PROTECCION adujo que el señor Jaime Andrés Meza Hernández se encuentra afiliado al Fondo de Pensiones desde septiembre 16 de 2015. Se le reconocieron y cancelaron incapacidades médicas desde el día 181 con fecha de inicio desde el 24/01/2019 hasta el 16/02/2020. Fue calificado por la Comisión Médico Laboral arrojando una pérdida de capacidad del 17.5% de origen común con fecha de estructuración el 4 de marzo de 2020 presentándose recurso contra la misma, y la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Caldas determinó que la pérdida de capacidad del accionante era del 28.44% de origen común y fecha de estructuración 4 de marzo de 2020.

La **JUNTA DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DE CALDAS** adujo que emitió dictamen N° 14445 el 4 de diciembre de 2020, por la apelación al emitido por Protección S.A.

5. FALLO PRIMERA INSTANCIA

El funcionario de primera instancia luego de la instrucción procedió a proferir fallo en mayo 10 de 2021 negando las pretensiones del accionante JAIME ANDRÉS MEZA HERNÁNDEZ, al considerar que las *“controversias de carácter laboral pertenecen a la jurisdicción ordinaria. Además, que las circunstancias fácticas expuestas no viabilizan el desplazamiento del juez natural de forma definitiva ni transitoria, pues no demostró un perjuicio irremediable que permitiera la intervención del juez constitucional. Lo dicho en razón a que la desvinculación laboral, aunque fue con justa causa, conllevó al pago de los emolumentos de ley, pues en aplicación del principio de la buena fe, no se alega nada al respecto por parte del accionante.”*

Que el accionante tiene a su alcance el medio de defensa ordinario donde se puede “establecer si tal vez pudiera gozar de alguna estabilidad laboral”.

Que “Sin bien el actor acreditó con su historial clínico una sería de patologías, estas refieren como antecedentes de años atrás y que como lo indica y acredita la entidad demandada, por parte del accionante no se puso en conocimiento dichos antecedentes en su examen médico de admisión, y si bien se le han otorgado en lo corrido del año incapacidades médicas, estas datan antes de la notificación fueron dada ante de la terminación del contrato, estas fueron expedidas de forma posterior a la notificación de terminación del contrato y para la fecha de finalización, es decir, marzo 29 del año en curso, el accionante no se encontraba incapacitado ni tampoco se observaba que tuviese tratamiento de gravedad, o pendiente calificación de pérdida de la capacidad laboral, para entrar a salvaguardar derecho alguno de los invocados...”.

6. IMPUGNACION

El accionante impugnó de primera instancia, solicitando que fuese revocado, para tal efecto indicó:

Que el accidente acarrió le la disminución de la capacidad de desplazamiento por lo que desde el mes de marzo de 2021 tuvo que asistir al médico, lo que lo sitúa en una posición de debilidad manifiesta, por lo que el despido de Vigitecol “*violentó el derecho a la estabilidad laboral reforzada*”.

Que el juez de primera instancia sí estaba facultado para resolver sobre la vulneración de los derechos pretendidos en el escrito tutelar, pues no se discute sobre la relación laboral, sino sobre el despido efectuada en condiciones de debilidad manifiesta.

Que el despacho incurrió en error al “*fundamentar que no existe conexidad entre mi condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, en tanto se esta aportando la historia clínica que describe la afectación que sufre mi ojo izquierdo desde que iniciaron las dolencias*”.

Que el despacho no hizo una correcta valoración probatoria, por lo que la decisión no se fundamenta en los hechos que dan motivo a la violación de los derechos fundamentales pretendidos.

7. CONSIDERACIONES

7.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA JURÍDICO

El problema que comprende la presente controversia estriba en determinar si se vulneró el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, invocado por el accionantes, al ser desvinculado por la terminación del contrato laboral a término fijo, sin mediar autorización del Ministerio del Trabajo no obstante ser considerada una persona en condiciones de debilidad manifiesta.

7.2. COMPETENCIA.

Este despacho judicial es competente para resolver el recurso de impugnación presentado por las partes en contienda en contra de la sentencia proferida el día 10 de febrero de 2021 dentro del proceso de la referencia con fundamento a lo dispuesto en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991.

7.3. FUNDAMENTOS LEGALES Y JURISPRUDENCIALES.

7.3.1. PRINCIPIO DE SUBSIDIARIEDAD.

De conformidad con lo establecido en los artículos 86 de la Constitución Política y el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, la acción judicial en análisis solo es procedente cuando: i) el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquel se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable o ii) aun existiendo mecanismos ordinarios de defensa los mismos no sean idóneos, ni eficaces para la protección inmediata y plena de los derechos fundamentales en juego, caso en el cual opera como mecanismo definitivo de protección. En este punto, nuestro tribunal constitucional, en Sentencia T 051 de 2016, precisó que, el mecanismo alternativo del ordenamiento jurídico, *“(...) tiene que ser suficiente para que a través de él se restablezca el derecho fundamental violado o se proteja de su amenaza, es decir, tiene que existir una relación directa entre el medio de defensa judicial y la efectividad del derecho. Dicho de otra manera, el medio debe ser idóneo para lograr el cometido concreto, cierto, real, a que aspira la Constitución cuando consagra ese derecho”*. Así las cosas, si el medio judicial concreto no cumple con dichas características, y por el contrario, el derecho fundamental en juego no puede ser restablecido, procede la solicitud de amparo constitucional como medio definitivo de protección al bien jurídico.

Por lo tanto, quien pretenda la protección de sus derechos fundamentales deberá analizar si dentro del ordenamiento jurídico la protección implorada puede obtenerse a través de acciones ordinarias, pues estas son las llamadas a ser intentadas en primer término, dada la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela; de modo que si el medio judicial alternativo es inexistente o ineficaz el ejercicio del amparo constitucional se abre paso.

Al hilo de lo anterior enfatizo el alto tribunal constitucional en Sentencia Sentencia T-480 de 2011: *“el carácter subsidiario de la acción de tutela impone al interesado la obligación de desplegar todo su actuar dirigido a poner en marcha los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos fundamentales. Tal imperativo constitucional pone de relieve que para acudir a la acción de tutela el peticionario debe haber actuado con diligencia en los procesos y procedimientos ordinarios, pero también que la falta injustificada de agotamiento de los recursos legales deviene en la improcedencia del mecanismo de amparo establecido en el artículo 86 superior”*.

Ahora, en tratándose del reconocimiento de derechos laborales y pago de prestaciones económicas derivadas de salarios de aquellos derechos, el alto tribunal constitucional ha manifestado que *“dicha pretensión no es susceptible de ampararse por esta vía, por cuanto en el ordenamiento jurídico la jurisdicción ordinaria laboral, o la jurisdicción de contenciosa administrativa tienen mecanismos idóneos y eficaces de defensa judicial según el caso”*. - Sentencia T-043 de 2018. Además preciso que una controversia laboral puede someterse a juicio de tutela, desplazando el medio ordinario de defensa cuando se reúnan las siguientes condiciones: (1) que el problema que se debate sea de naturaleza constitucional, es decir, que pueda implicar la violación de derechos fundamentales de alguna de las partes de la relación laboral, puesto que si lo que se discute es la violación de derechos de rango legal o convencional, su conocimiento corresponderá exclusivamente al juez laboral; (2) que la vulneración del derecho fundamental se encuentre probada o no sea indispensable un amplio y detallado análisis probatorio, ya que si para la solución del asunto es necesaria una amplia controversia judicial, el interesado debe acudir a la jurisdicción ordinaria pues dicho debate escapa de las atribuciones del juez constitucional y (3) que el mecanismo alternativo de defensa sea insuficiente para proteger íntegramente los derechos fundamentales amenazados o vulnerados y no resulte adecuado para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable de carácter iusfundamental.

Al hilo de lo anterior, y en reciente jurisprudencia el alto tribunal constitucional preciso que “(...) *En materia de reintegro y pago de prestaciones sociales, (...) al ser controversias que tienen un escenario de debate natural en la jurisdicción ordinaria laboral o contenciosa administrativa, según sea el caso, la acción de amparo se torna en improcedente; por lo que le corresponde al sujeto acudir a esas vías como el medio principal. Sin embargo, muy excepcionalmente puede proceder la tutela para salvaguardar los derechos fundamentales de aquel sujeto que lo requiere y “cuya protección es impostergable a la luz de los hechos del asunto objeto de estudio; cuando las circunstancias particulares y específicas del caso concreto, permiten concluir que los medios ordinarios para la defensa judicial de los derechos no tienen vocación de protección efectiva de los mismos”*¹. (...) En palabras de la sentencia T-041 de 2019 , debe disminuirse la rigurosidad al hacer el examen de procedencia cuando de los derechos de sujetos de especial protección constitucional o de personas que se hallan en circunstancias de debilidad manifiesta se trata, “pues en estos casos el actor experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial” (...) En resumen, la regla general para resolver el tipo de controversias puestas en conocimiento son los medios ordinarios que se establecen en la ley, pues allí existe un escenario más amplio de debate probatorio donde el juez natural tiene más elementos de juicio para decidir de fondo; sin embargo, debido a las condiciones especiales de vulnerabilidad o circunstancias de debilidad manifiesta de la persona, la jurisprudencia constitucional ha suavizado las reglas de procedencia de la acción, en especial la de subsidiariedad. Bajo este entendido, la tutela se convierte en la mejor herramienta para conjurar la afectación de los derechos en cuestión².

7.3.2. PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

Aclarado lo que antecede, en cuanto a la procedencia de la acción de tutela como instrumento jurídico para la salvaguarda de la estabilidad laboral reforzada de una persona de especial protección constitucional por su estado de salud, sea que el mismo sea utilizado de forma transitorio para evitar un perjuicio irremediable o como definitivo para restablecer el derecho fundamental violado o se proteja de su amenaza. En este punto del análisis jurisprudencia y legal es necesario traer a colación las apreciaciones correspondientes a la dimensión del derecho alegado, los efectos de su incumplimiento,

¹ Corte Constitucional, Sentencias T-765 de 2015 (MP Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), SU-047 de 2017 (MP María Victoria Calle Correa) y T-201 de 2018 (MP Gloria Stella Ortiz Delgado)

² Corte Constitucional, Sentencias SU-049 de 2017 (MP María Victoria Calle Correa) y T-287 de 2019 (MP Diana Constanza Fajardo Rivera).

las reglas exigidas al juez constitucional para otorgar la protección pretendida y el alcance respecto de los diferentes tipos de vinculación:

De este modo, tenemos que el principio de la estabilidad laboral reforzada propiamente dicho, se manifiesta como la protección legal y constitucional en favor del trabajador a no “*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*”. En consecuencia, debe mencionarse que tal principio se instituye como una garantía dentro de las relaciones laborales de por sí asimétricas, en pro de aquellos trabajadores que presentando una situación de debilidad - mujeres embarazadas, personas con fuero sindical, madres cabeza de familia y personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud - su desvinculación debe estar supeditada a condiciones adicionales entre las cuales se encuentra la autorización de la autoridad laboral competente para proceder en tal sentido.

Ahora, en tratándose de personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, la protección en estudio se predica tanto de aquellos individuos en condición de invalidez (artículo 38 de la Ley 100 de 1993³), como de aquellos que han sido dictaminados con pérdida de capacidad laboral (Decreto 2463 de 2001⁴). Garantía que a su vez trasciende el ámbito meramente legal (art. 26 de la Ley 361 de 1997), para convertirse en una protección de rango constitucional⁵.

Frente a este particular precisó la Corte Constitucional indicando que (...) *los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales , y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su salud; (b) que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, gozan de “estabilidad laboral reforzada”*. (...)⁶.

³ Estado de invalidez. Para los efectos del presente capítulo se considera inválida la persona que, por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral

⁴ Pérdida de capacidad entre el 15% y el 25% se le llamaría moderada, la pérdida del 25% al 50% se le denominaría severa, y a la pérdida mayor del 50% se le nombraría profunda.

⁵ Estabilidad en el empleo” (art. 53 C.P.); igualdad “real y efectiva” en el empleo (arts. 13 y 93 C.P.); derecho al trabajo “en todas sus modalidades en condiciones dignas y justas” (art. 25 C.P.), deber del Estado de adelantar una política de “integración social” a favor de aquellos que pueden considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (art. 47 C.P.); derecho fundamental a gozar de un mínimo vital (arts. 1, 53, 93 y 94 C.P.).

⁶ Sentencia T – 052 de 2020.

Así las cosas, la estabilidad laboral reforzada se configura en favor de persona con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud cuando, protección que implica que además del requisito administrativo - autorización de la oficina del Trabajo - (art. 26 Ley 361 de 1997) se debe (i) establecer que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; (ii) que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación, esto es que le corresponde al trabajador acreditar sumariamente la situación de debilidad, y al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato.

Por último, se debe precisar en lo atinente a la institución en estudio que: i) a partir de las sentencias SU-049 de 2017 y C-200 de 2019, cualquier persona en condición de debilidad manifiesta por condiciones de salud, independiente del vínculo ocupacional, sea este de naturaleza laboral, Civil o Comercial, goza de estabilidad ocupacional reforzada y ii) la configuración de una causal objetiva, no es suficiente para proceder con la terminación del vínculo ocupacional, pues siempre será necesaria la autorización del Ministerio de Trabajo⁷.

⁷ Sentencia C-200 de 2019:

(i) La estabilidad laboral reforzada es un derecho fundamental derivado de los artículos 1º, 13, 25, 47, 48, 53 y 93 de la Constitución Política, el cual protege a los trabajadores que, por distintas circunstancias, se encuentran en un estado de debilidad manifiesta.

(ii) En relación con los trabajadores que sufren de alguna afectación de salud, estos gozan del derecho a la estabilidad laboral reforzada en los casos en que su condición dificulta su desempeño laboral, incluso cuando no existe acreditación de alguna discapacidad.

(iii) La aplicación del derecho a la estabilidad laboral reforzada no se limita a contratos de trabajo a término indefinido. Al cumplirse el plazo de los contratos a término fijo, por obra o labor, el empleador tiene prohibido decidir no renovar el contrato por este simple hecho. Por el contrario, si subsisten las causas que dieron origen a la relación laboral y el trabajador ha cumplido de manera adecuada sus funciones, el empleado tiene el derecho a conservar su trabajo, aunque el término del contrato haya expirado.

(iv) En este sentido, si un trabajador con afectaciones de salud ha sido despedido sin la debida autorización de la Oficina de Trabajo, se presume que el despido es discriminatorio. Lo anterior, debido a que el derecho a la estabilidad laboral reforzada se cimienta en la prerrogativa con la que cuentan aquellas personas para acceder en igualdad de condiciones a un empleo; a la imposibilidad de ser despedidos en razón de su condición; a la garantía de asegurarles su permanencia en el trabajo hasta que no se configure una causal objetiva que justifique su despido y, finalmente; al hecho de que esa desvinculación esté mediada por esta autorización.

(v) Esta protección laboral no se desvirtúa por la materialización de la justa causa de despido establecida en el numeral 15 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo. Si un trabajador cumple 180 días de incapacidad, el empleador tiene prohibido ejercer la facultad de despido de manera automática. A este respecto, debe seguir el procedimiento establecido en el artículo 142 del Decreto 019 de 2012, referente al pago de incapacidades y la emisión del concepto de rehabilitación. Asimismo, debe reintegrarlo a un cargo acorde con sus capacidades. En caso de que esto sea imposible, la jurisprudencia constitucional ha establecido que debe darle la oportunidad al trabajador de proponer soluciones razonables a dicha situación y solicitar autorización de la Oficina de Trabajo para despedir al trabajador por esta justa causa.

(vi) De no cumplir con los requisitos legales y constitucionales para despedir a un trabajador que esté incapacitado, el empleador tiene la obligación de reintegrar al trabajador; de pagar las prestaciones sociales y cotizaciones al sistema integral de seguridad social por todo concepto, desde la fecha de su despido hasta la fecha en la que se haga efectivo su reintegro; y de pagar los salarios y demás emolumentos que se hubiesen podido causar en el mismo período, siempre y cuando el trabajador no estuviera incapacitado o no hubiera causado la pensión de invalidez.

(vii) Finalmente, de lo anterior se desprende que la protección legal a las personas en situación de discapacidad, derivada del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, se ha hecho extensiva a todo trabajador cuyas afectaciones de salud dificulta su desempeño laboral. Lo anterior, independientemente de si sufre de alguna limitación leve, moderada, severa o profunda. En relación con este asunto, si bien la Corte no había ordenado pagar la indemnización equivalente a 180 días de salario a la que se refiere el inciso 2 de este artículo, la Sentencia SU-049 de 2017 cambió la jurisprudencia respecto a esta sanción legal que derivada exclusivamente en beneficio de personas en situación de discapacidad.

7.4. CASO CONCRETO

Descendiendo al asunto objeto de examen, procede este despacho judicial, a analizar los presupuestos fácticos constitutivos de la presente acción constitucional a la luz de los condicionamientos jurídicos aplicables al caso concreto.

- Que el señor Jaime Andrés Meza Hernández, el día 30 de septiembre de 2020 suscribió con Vigitecol un contrato individual de trabajo por la modalidad de termino fijo por seis meses, con fecha de terminación el día 29 de marzo de 2021.
- Que el día 04 de diciembre de 2020, la Junta Regional de Calificación de invalidez emite concepto final dictaminando que el Jaime Andrés Meza Hernández tuvo una perdida de la capacidad laboral del 28,44% de origen accidente, riesgo común, con una incapacidad permanente parcial y fecha de estructuración del 4 de marzo de 2020.
- Que en el año 2021 el señor Jaime Andrés Meza Hernández, tuvo las siguientes incapacidades: del 05/03/2021 al 11/03/2021, 7 días con diagnostico S707 (traumatismo superficiales múltiples de la cadera y el muslo; del 12/03/2021 al 15/03/2021 3 días, con diagnostico T02.6; del 16/03/2021 al 16/03/2021 1 día con diagnostico W13.0 del 17/03/2021 al 18/03/2021 2 días con diagnostico S70.0 y del 19/03/2021 al 19/03/2021 1 con diagnostico S70.0.
- Que el día 22 de febrero de 2021, Vigitecol a modo de preaviso notifica al señor Jaime Andres Meza, la terminación del contrato laboral a termino fijo a partir del día 29 de marzo de 2021.
- Que el día 29 de marzo de 2021 se da por terminado el contrato laboral a termino fijo entre el señor Jaime Andrés Meza Hernández y Vigitecol

7.5. CONCLUSIONES

Descendiendo al caso concreto, y atendiendo a lo dispuesto en el artículo 86 de la Constitución Política y el artículo 6 el Decreto 2591 de 1991, tenemos como reglas formales de procedibilidad las siguientes: que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquel se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable o que aun existiendo mecanismos ordinarios de defensa los mismos no sean idóneos, ni eficaces para la protección inmediata y plena de los derechos fundamentales en juego, caso en el cual opera como mecanismo definitivo de protección

Así las cosas, el análisis de procedibilidad para el presente asunto debe extenderse entonces hasta las circunstancias que dieron lugar a incoar la petición. En este caso, se advierte que la discusión se centra en una controversia de tipo laboral, particularmente, en lo que corresponde a la solicitud de reintegro de una persona despedida en condiciones de aparente debilidad manifiesta (incapacitada) por el cumplimiento de lo establecido en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Bajo ese análisis se cuestiona si: (1) el problema que se debate es de naturaleza constitucional. (2) si la vulneración del derecho fundamental se encuentre probada o es indispensable un amplio y detallado análisis probatorio y (3) si el accionante tiene la condición de (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales , y (iv) en general si tiene una considerable afectación en su salud y el mecanismo alternativo de defensa es insuficiente para proteger íntegramente los derechos fundamentales amenazados o vulnerados.

En razón a ello, concluye este despacho judicial que:

i) La solicitud de reintegro por la presunta violación de derechos es de rango legal y no constitucional. Entendiendo que la competencia para resolver ese tipo de conflictos corresponde exclusivamente al juez laboral. Apreciación que imposibilita al Juez Constitucional emitir una decisión de fondo, pues de hacerlo se estaría inmiscuyendo en la esfera de competencia del juez a quien por mandato legal le está asignada. En consecuencia, no le esta dado a este juez constitucional, auscultar: la naturaleza de la relación contractual, la legalidad de la terminación del contrato, su verdadero empleador y demás particularidades que deben resolverse en un juicio, como ya se dijo ordinario laboral.

ii) La solución del asunto hace necesaria una amplia controversia judicial, que implica un análisis del acerbo probatorio, bajo la óptica del derecho pretendido, exigiendo al interesado el debe acudir a la jurisdicción ordinaria pues dicho debate escapa de las atribuciones del juez constitucional.

iii) Dentro del ordenamiento jurídico colombiano existen instrumentos procesales destinados a salvaguardar los derechos de la persona cuando su reclamación corresponde a un interés jurídicos que se originen directa o indirectamente con el contrato de trabajo. (Art. 2 del Código de Procedimiento laboral y de la Seguridad Social), ello si

se tiene en cuenta que dentro del presente litigio: i) el accionante se vinculó a la empresa accionada mediante un contrato con término de seis (6) desde el 30 de septiembre de 2020 a marzo 29 de 2021. ii) La valoración por médico ocupacional se realizó el 2 de noviembre de 2020, la que se hizo virtualmente quedando pendiente el *“examen físico; Pero con antecedentes y entrevista virtual APTO para ingreso y Actividad Laboral. Consentimiento informado autorizado vía video”*. iii) El 22 de febrero de 2021 se le comunicó la terminación del contrato, y para esa data estaba ejerciendo la labor encomendada iv) las incapacidades médicas comenzaron a presentarse a partir del 5 al 19 de marzo de 2021 y entre el 20 y 29 de los mismos mes y año su reintegró a la labor desempeñada se efectuó sin que presentara recomendación alguna por parte de médico tratante, ni tampoco nuevas incapacidades. v) Las incapacidades a que alude, marzo 5 al 19 de 2021, por sí mismas no son suficientes *“para considerar que gozaba de estabilidad laboral reforzada”*⁸ y mucho menos que fuera *“suficiente per se para inhibir la facultad del empleador para dar por terminado el vínculo laboral”*⁹ y vi) Se itera, luego de esa incapacidad el actor volvió a sus labores sin que haya presentado novedad alguna para cumplir con el trabajo que estaba realizando, lo que se vislumbra de la historia clínica adjunta en la demanda de esta acción.

En consecuencia, la acción de tutela incoada por el señor Jaime Andrés Meza Hernández, se hace improcedente, pues no alcanza a superarse el análisis formal que corresponde a esta clase de acciones judiciales, pues se insiste, la controversia que se suscita encuentra en el ordenamiento jurídico una vía procesal que debe ser agotada ante el judicial competente, quien es el indicado para pronunciarse frente legalidad de la terminación del contrato laboral, además de reconocer y ordenar si a ello hubiere lugar, el pago de los salarios y demás emolumentos dejados de percibir durante dicho lapso

Por lo anteriormente discurrido, el JUZGADO SEXTO CIVIL DEL CIRCUITO DE MANIZALES, CALDAS, administrando Justicia en nombre de la República y por autoridad de la Constitución y la Ley,

8. RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo proferido por el Juez Segundo de Ejecución Civil Municipal de la ciudad en la ACCION DE TUTELA instaurada por el señor JAIME

⁸ T-102 de 2020

⁹ ib

ANDRÉS MEZA HERNÁNDEZ contra EMPRESA VIGITECOL, vinculando al MINISTERIO DEL TRABAJO, SALUD TOTAL EPS, FONDO DE PENSIONES PROTECCION S.A. AFP, SEGUROS DE VIDA COLPATRIA y JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DE CALDAS.

SEGUNDO: NOTIFICAR a las partes.

TERCERO: ENVIAR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

**JUAN FELIPE GIRALDO JIMENEZ
JUEZ**

Firmado Por:

**JUAN FELIPE GIRALDO JIMENEZ
JUEZ
JUEZ - JUZGADO 06 DE CIRCUITO CIVIL DE LA CIUDAD DE MANIZALES-
CALDAS**

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:

484d5c607bfec933f66e99dbdcc47932a5f27a69a826edfdc92c00278a173fae

Documento generado en 16/06/2021 06:38:40 PM

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