

SENTENCIA: ACCIÓN DE TUTELA SEGUNDA INSTANCIA
RAD. 1ª. Inst. Nº. 2023-00071-00
RAD. 2ª. Inst. Nº. 2023-00071-01
ACCIONANTE: MIGUEL MEJÍA SEGOVIA
ACCIONADO: VICPAR S.A.

REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO
Barrancabermeja, Marzo Dieciséis (16) de dos mil veintitrés (2023).

OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede el Juzgado a resolver la impugnación interpuesta por el accionante **MIGUEL MEJÍA SEGOVIA**, contra el fallo de tutela fechado Nueve (09) de Febrero dos mil veintitrés (2023), proferido por el **JUZGADO CUARTO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA**, dentro de la acción de tutela impetrada contra **VICPAR S.A.** por la presunta vulneración de los derechos fundamentales a la DIGNIDAD HUMANA, al MÍNIMO VITAL, a la SALUD, a la SEGURIDAD SOCIAL, al TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS, a la IGUALDAD, DEBIDO PROCESO y el DERECHO a la ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA

ANTECEDENTES

MIGUEL MEJÍA SEGOVIA, tutela la protección de los derechos fundamentales que considera están siendo vulnerados por parte del accionado **VICPAR S.A.** por lo que en consecuencia solicita a este despacho que se pronuncie en este sentido:

“ORDENAR el REINTEGRO de forma INMEDIATA, al cargo que venía desempeñando, con las restricciones y consideraciones que se deben tener en cuenta dado mi estado de debilidad manifiesta por las afecciones de salud que actualmente padezco y deben determinar los especialistas para así darle el debido tratamiento” así como “el pago de salarios dejados de percibir desde el día de la desvinculación laboral y los que se siguieren causando hasta el día que se dicte la providencia” y el “pago por concepto de indemnización según lo expresado por el Artículo 26 de la ley 361 DE 1997.”

Además, “Se expidan recomendaciones a la empresa, para que en un futuro respete, garantice y se abstenga de vulnerar mis derechos fundamentales a la SALUD, a la SEGURIDAD SOCIAL, al TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS, a la IGUALDAD, y el DERECHO a la ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA y DEBIDO PROCESO.”

Como hechos que sustentan el petitum manifiesta el accionante que Inició a laborar para la empresa el día 12 de noviembre de 2022 en el cargo de liniero, devengando un salario básico mensual de \$3.202.680 mil pesos. Con un contrato de obra labor. El día 22 de noviembre de 2022, acudió a consulta médica toda vez que presentaba un cuadro clínico de 1 mes de evolución consistente en dolor intenso a nivel de cadera derecha, dolor tipo

punzada que se irradia a cadera izquierda. Conforme lo anterior, se le dio alta por medicina del dolor, medicamentos, signos y alarmas. Así mismo le dieron recomendaciones y se le diagnosticó LUMBAGO NO ESPECIFICADO.

El día 24 de noviembre de 2022, se realizó una radiografía de columna lumbosacra en modalidad ambulatoria. Por lo cual le generaron 5 días de incapacidad y el día 29 de noviembre de 2022, le remitieron dos días de incapacidad.

Sin tener en cuenta lo anterior, la empresa decidió terminar su contrato laboral el día 30 de noviembre de 2022. El día 13 de diciembre de 2022, asistió a consulta con el médico general con los resultados de la resonancia, quien determina que padece de una enfermedad discal múltiple con mayor compromiso en niveles L3-L4, L4-L5 S1 sin lisis ni listesis; Por lo anterior, considera que se le debe dar analgesia ambulatoria, valoración por terapia física y valoración por especialista por el diagnóstico de "OTROS TRASTORNOS ESPECIFICADOS DE LOS DISCOS INTERVERTEBRALES" por lo que le determinaron unos medicamentos y unas citas para terapias físicas, las cuales no ha podido culminar, toda vez que le fueron cancelados los servicios médicos.

Conforme a lo anterior la empresa decidió terminar su contrato sin tener en cuenta que tenía incapacidades medicas pendientes, las terapias y tratamientos médicos pendientes. Lo anterior demuestra claramente que viene con unas patologías predominantes durante la ejecución del contrato, derivadas de las actividades desarrolladas en la empresa, puesto que inició en condiciones de salud excelentes. Las cuales han sido conocidas por el empleador toda vez que siempre le notificó las incapacidades que se le daban por parte del médico tratante al señor administrador Andrés Perdomo.

Ahora bien, tiene tratamientos médicos pendientes con especialistas y que dadas las condiciones especiales en la que se encuentra, por su situación de salud y por tener tratamientos médicos pendientes y sobre todo debilidad manifiesta en salud, adquiere una estabilidad ocupacional reforzada que le impide al empleador dar por terminado su contrato de trabajo sin una autorización expresa por parte del Ministerio del trabajo, so pena de incurrir en una sanción y de otorgarle su derecho de un reintegro a sus labores en la empresa. Consecuencia de esto es la vulneración de mi derecho fundamental DEL DEBIDO PROCESO.

La terminación del contrato es contraria a la LEY 361 DE 1997 que estableció en su artículo 26 una protección especial en materia laboral consistente en que "ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo". Señala la norma que; "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". DECIMOTERCERO. Así mismo, manifiesta que el salario que devenga es su MINIMO VITAL, dado que no tiene otra solvencia económica que le permita sufragar los gastos económicos, de vivienda, educación y alimentación.

De su salario depende económicamente sus hijos SANTIAGO SAAVEDRA MEJIA y ALEJANDRA MEJIA SAAVEDRA. DECIMOCUARTO. La solidaridad supone asumir como propias causas en principio ajenas, cuando el titular de ellas no puede por razones objetivas ejercer su defensa y protección individualmente de forma integral. El hecho de elevar a deber constitucional el principio de solidaridad implica que incluso si, en tales casos, las causas ajenas no se asumen voluntariamente por otras personas, pueden ser adjudicadas por las instituciones del Estado entre distintos individuos, grupos o entidades. Un posible detonante del deber constitucional de solidaridad puede ser la pérdida de capacidad laboral en un grado considerable, o la experimentación objetiva de una dolencia o problema de salud que afecte sustancialmente el desempeño en condiciones regulares de las labores de las cuales uno o más seres humanos derivan su sustento. En ese sentido,

puede decirse que el mínimo vital como derecho fundamental que está íntimamente ligado a la dignidad humana, está siendo vulnerando, puesto que el no contar con un trabajo, no le permite percibir un salario, que es lo que constituye mi única fuente de ingresos y el de mi familia, el cual es destinado para la financiación de sus necesidades básicas, como la alimentación, la vivienda, el vestido, la educación, contribución a la seguridad social además de la manutención a su familia y el pago de los créditos que adeuda.

En consecuencia, este despido atentó directamente a éstos, máxime si se tiene en cuenta su condición de debilidad manifiesta dado los problemas de salud que padece no le será fácil encontrar un trabajo puesto que ninguna empresa contrata personas con problemas de salud, el mercado laboral está cerrado para mí.

Acude al mecanismo de la Acción de Tutela, consagrado en el artículo 86 de nuestra Constitución Política, entendiéndolo así, que el constituyente quiso garantizar a los ciudadanos el amparo de sus derechos fundamentales, permitiéndoles acudir al Juez de tutela, en busca de una orden justa que, luego de un trámite ágil y sumario, impida el acto amenazante y más teniendo en cuenta que las personas en estado de debilidad manifiesta tenemos un marco legal y jurisprudencial para nuestra defensa, toda vez que se deben encaminar hacia nuestro favor las acciones afirmativas por las que propende el Estado Social de Derecho

TRAMITE

Por medio de auto de fecha Dos (02) de Febrero del dos mil veintitrés (2023), el **JUZGADO CUARTO CIVIL DE BARRANCABERMEJA**, dispuso admitir la presente acción tutelar en contra de VICPAR S.A. vinculando de oficio al MINISTERIO DE TRABAJO.

RESPUESTA DE LOS ACCIONADOS Y DE LOS VINCULADOS

El vinculado MINISTERIO DE TRABAJO, así como el accionado VICPAR S.A. contestaron la acción constitucional de la que les fue corrido el traslado dentro del trámite constitucional de primera instancia.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Cumplido el trámite legal, en sentencia del Nueve (09) de Febrero del dos mil veintitrés (2023), el **JUZGADO CUARTO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA**, DECLARÓ IMPROCEDENTE la presente acción de tutela promovida por el señor MIGUEL MEJÍA SEGOVIA contra la empresa VICPAR S.A. toda vez que el a quo considera que:

“(…) La tesis que sostendrá este despacho respecto del interrogante planteado como problema jurídico es NEGATIVA, por los argumentos que a continuación se exponen:

Teniendo en cuenta que la Constitución de 1.991, en su artículo 86, consagró el derecho de toda persona a ejercer la acción de tutela ante los Jueces de la República, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe en su nombre, para pedir la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando considere que los mismos se encuentran vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública, o de los particulares en algunos casos especiales.

No obstante, lo anterior, no basta con que el accionante alegue la violación de un derecho Constitucional fundamental para que proceda su protección por vía de tutela, pues esta acción de orden constitucional tiene un carácter subsidiario al que solo se puede acudir cuando no exista otro medio judicial eficaz al que se pueda acudir para la defensa de los intereses de quien demanda.

Así las cosas, en el caso bajo estudio es menester analizar, en primer lugar, si se reúnen los requisitos generales de procedencia de la acción de tutela; si ello es así, se entrará a determinar si la aludida vulneración se configura o no.

La legitimación en la causa, tanto por activa como por pasiva, está dada, en la medida en que es el accionante quien reclama sus derechos laborales ante la accionada, pues entre ambos existió un vínculo laboral.

En cuanto al requisito de inmediatez, debe recordarse que fue creado para asegurar la pertinencia de la interposición de la acción de tutela en los casos concretos y así determinar la urgencia e inminencia del perjuicio causado como consecuencia de la amenaza o vulneración de los derechos fundamentales. En el caso concreto se encuentra acreditado, dado la reclamación del actor surge por terminación del vínculo laboral que existió con la encartada hasta el 29 de noviembre de 2022, por tanto, el término para intentar esta acción no se antoja desproporcionado.

En el caso sub examine, el señor MIGUEL MEJÍA SEGOVIA propone la presente acción tuitiva contra su antiguo empleador VICPAR S.A., por la presunta desvinculación laboral injustificada, toda vez que aduce que no se tuvo en cuenta su padecimiento de salud al momento del retiro, por ende, se vulneraron sus derechos fundamentales a fundamentales a la dignidad humana, mínimo vital, salud, seguridad social, trabajo en condiciones dignas, igualdad, debido proceso y estabilidad ocupacional reforzada. En consecuencia, solicita el reintegro y pago de diversas acreencias laborales dejadas de pagar con ocasión a la finalización de su relación laboral.

Ahora bien, en lo que respecta a la estabilidad laboral propuesta por el promotor tuitivo, encuentra el despacho que la situación de salud alegada proviene de una situación ajena a su relación laboral, tal cual como se extrae del material probatorio arrimado al plenario, y, por ende, se

considera que la terminación del contrato laboral con la encartada VICPAR S.A., no se dio como consecuencia del estado de salud del actor, si no que obedeció a causas objetivas. Situación que conduce a establecer que el accionante no puede ser cobijado por el estado de debilidad manifiesta de que trata la jurisprudencia constitucional, toda vez que las patologías que la aquejan, no le comportaron estado de incapacidad al momento de la terminación del contrato de trabajo, pues la incapacidad arrimada, data que fue expedida con posterioridad a la jornada laboral del día en que operó la terminación del plazo de la relación laboral.

La activa, se itera, no allega prueba al proceso que demuestre su estado de incapacidad al momento de la finalización del contrato, ni la misma le ha sido determinada. Lo anterior hace inferir con meridiana claridad a este juzgador, que no se encuentra en estado de debilidad manifiesta y por tanto no es procedente conceder el amparo solicitado. (...)

IMPUGNACIÓN

El accionante **MIGUEL MEJÍA SEGOVIA** impugnó el fallo proferido por el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Barrancabermeja basando su inconformidad en los siguientes sustentos:

*“Que el superior revise la decisión de primera instancia, por carecer de las condiciones necesarias a la sentencia congruente, teniendo en cuenta que: a) No se ajusta a los hechos y antecedentes que motivaron la tutela ni al derecho impetrado, por error de hecho y de derecho, en el examen y consideración de mi petición; b) Se niega a cumplir el mandato legal de garantizar al agraviado el pleno goce de su derecho, como lo establece la ley; c) Se funda en consideraciones inexactas cuando no totalmente erróneas; d) Incurre el fallador en error esencial de derecho, especialmente respecto del ejercicio de la acción de tutela, que resulta inane a las pretensiones como accionada, por errónea interpretación de sus principios. Improcedencia de la tutela. Debo presumir, con contrariedad, que el Señor Juez no examinó los argumentos expuestos por la parte accionante acerca de la Procedencia por afectación de derechos a sujetos de especial protección constitucional, aduce textualmente que yo “MIGUEL MEJIA SEGOVIA no está dentro del grupo de personas para las cuales se pregona la estabilidad laboral reforzada, pues no estaba incapacitado, tampoco, se encuentra dentro del grupo de especial protección que indique que se encontraba en circunstancias de debilidad manifiesta; que para la fecha de su desvinculación laboral no se encontraba con incapacidad médica para trabajar. Enese orden de ideas en el contenido del fallo se afirma que las patologías eran anteriores, como es posible que estas se deriven anteriores, toda vez que debido a esto el actor siempre viene ejerciendo el mismo cargo, como se podría decir su Señoría, que estas patologías no son producto de su actividad laboral.” otorgándole el beneficio o la razón a la empleadora, en cuanto a sus argumentos, toda vez que esta omite decir la verdad frente a las patologías, por cuanto es de pleno conocimiento de sus subalternos o jefes inmediatos del trabajador como lo es el señor ANDRES PERDOMO, administrador de obra de la empresa, en ese orden de ideas se evidencia plenamente la vulneración de mis derechos fundamentales impetrados en esta tutela, los cuales son cometidos por el Representante Legal quien haga sus veces de la razón social denominada **VICPAR S.A Nit. 800.042.119-1**, bajo ese orden de ideas no entiendo porque el AQUO, en manifestar que no me encuentro inmerso en el grupo de personas para las cuales se pregona la estabilidad laboral reforzada. Su Señoría, respetuosamente presento esta impugnación para que sea tomada en cuenta y se protejan los derechos míos **MIGUEL MEJIA SEGOVIA.**”*

CONSIDERACIONES

1- La acción de tutela se consagró en la Constitución Política de Colombia en su artículo 86, para que toda persona pueda reclamar, ante los Jueces, en todo momento y lugar, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales como quiera que estos resulten amenazados o quebrantados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de particulares por excepción, no obstante limitando su generalidad a que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

La tutela puede ser ejercida por cualquier persona vulnerada o amenazada en sus derechos fundamentales, quien actuará por si misma o a través de un representante o agente oficioso, en este último caso, cuando el titular de los derechos no esté en condiciones de promover su propia defensa, lo cual deberá manifestarse y probarse en la solicitud.

En tal sentido, al encontrarnos ante la presunta vulneración de derechos de orden constitucional los cuales el aquí accionante mediante este mecanismo pretenden le sean salvaguardados con ocasión de las actuaciones desplegadas por **VICPAR S.A.** constituye el lleno de requisitos que legitimarían a las partes a concurrir dentro de la presente acción de tutela.

Así las cosas, se hace necesario establecer si el aquí accionado efectivamente vulneró los derechos fundamentales del actor en su condición de extrabajador, considerando que este último fue desvinculado laboralmente a pesar de aparentemente encontrarse en una condición de debilidad manifiesta.

Por lo anterior, previamente se establecerá si la acción de tutela es procedente para ordenar el reintegro de un trabajador que alega su derecho a la estabilidad laboral reforzada.

2.- El artículo 25 de la Constitución Política señala 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”*. Lo anterior no significa que cualquier controversia que surja en torno a este derecho constitucional sea tutelable, ya que el ordenamiento jurídico colombiano prevé para el efecto acciones judiciales específicas, cuyo conocimiento ha sido atribuido a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate, y afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual.

3.- La Acción de Tutela como procedimiento creado por la Constitución Nacional de 1991 y prevista como un mecanismo procesal subsidiario y específico, tiene por objeto la protección concreta de los derechos constitucionales fundamentales en una determinada situación jurídica, cuando éstos sean violados o vulnerados o se presente amenaza de su violación.

4.- En armonía con lo anterior, la Corte Constitucional ha precisado que, por regla general, la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral; no obstante ello ha decantado en basta jurisprudencia, que dicha acción sí es procedente cuando se trata de personas que se encuentran **en circunstancias de debilidad manifiesta** por causa de su condición económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada. Sobre el particular, en la Sentencia T-576 de 1998, sostuvo:

“Pues bien, la tutela no puede llegar hasta el extremo de ser el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo; además, frente a la estabilidad existen variadas caracterizaciones: desde la estabilidad impropia (pago de indemnización) y la estabilidad ‘precaria’ (caso de los empleados de libre nombramiento y remoción que pueden ser retirados en ejercicio de un alto grado de discrecionalidad), hasta la estabilidad absoluta (reintegro derivado de considerar nulo el despido), luego no siempre el derecho al trabajo se confunde con la estabilidad absoluta.

(...)

No se deduce de manera tajante que un retiro del servicio implica la prosperidad de la tutela, porque si ello fuera así prosperaría la acción en todos los casos en que un servidor público es desligado del servicio o cuando a un trabajador particular se le cancela el contrato de trabajo; sería desnaturalizar la tutela si se afirmara que por el hecho de que a una persona no se le permite continuar trabajando, por tutela se

puede ordenar el reintegro al cargo. Solamente en determinados casos, por ejemplo cuando la persona estuviera en una situación de debilidad manifiesta, o de la mujer embarazada, podría estudiarse si la tutela es viable.”

En sentido similar, en Sentencia T-198 de 2006 la Corte, al analizar un caso enmarcado dentro del escenario constitucional que se comenta, indicó:

“En un primer término, debe observarse que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral frente a cualquier tipo de razones de desvinculación. En efecto, esta Corporación ha sostenido que solamente cuando se trate de personas en estado de debilidad manifiesta o aquellos frente a los cuales la Constitución otorga una estabilidad laboral reforzada, la acción de amparo resulta procedente.”

5.- Respecto al requisito de subsidiariedad, la Honorable Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Civil, en sentencia del 13 de marzo de 2015, M.P. DR. LUIS ARMANDO TOLOSA VILLABONA, proceso radicado al No. 68001-22-13-000-2015-00010-01, STC2844-2015, expuso:

*“...2. Luego de analizado el expediente, se advierte la improcedencia del resguardo deprecado por ausencia del principio de subsidiariedad, porque la actuación enunciada es censurable por esta vía extraordinaria, para ello, **el gestor tiene la posibilidad de acudir ante la jurisdicción laboral**, a través del proceso ordinario estatuido en el Capítulo XIV del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.*

Esta Sala enfáticamente ha reiterado la improcedencia de salvaguardas encaminadas a reclamar prestaciones de carácter laboral¹, relacionadas con el pago de los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, ni al reintegrouplicado por el petente, por tratarse de cuestiones que requieren el trámite y comprobación propio de los instrumentos judiciales ordinarios.

En efecto, es menester acudir a dichos juicios, porque es en ese escenario donde pueden ventilarse y debatirse con amplitud los hechos narrados por el gestor, en aras de establecer si hay lugar a acceder a las pretensiones antes esbozadas o si, por el contrario, la compañía atacada no está obligada a ello.

Al respecto la Sala ha puntualizado:

“(...) [Cuando se trata de pretensiones (...) de orden laboral, la Sala ha reiterado la improcedencia (...), [pues] ‘(...) la subsidiariedad que por autonomasia caracteriza el ejercicio de la acción de tutela, es requisito que enel presente asunto no puede predicarse, en la medida en que, ciertamente, (...) la accionante contaba con la posibilidad cierta y efectiva de acudir a la jurisdicción (...) laboral, la cual, conforme a normas que incluso encuentran respaldo constitucional, es quien ostenta la competencia para (...)’” ello².

3. Al margen de lo expresado en antelación, debe destacarse que el supuesto menoscabo a “(...) la estabilidad laboral reforzada (...)” del tutelante, en su condición de discapacitado, no se encuentra demostrado, por lo cual el resguardo de esa prerrogativa es improcedente.

¹ Véase, entre otras, la sentencia STC14153 de 17 de octubre de 2014.

² COLOMBIA, CSJ. Civil. Fallo de 20 de mayo de 2008, exp. 00066-01, reiterado el 18 de diciembre de 2012, exp. 00165-01, reiterada el 22 de mayo de 2014 en sentencia STC6408-2014.

La mera enunciación de las patologías adolecidas por Valbuena Romero, acompañadas de historias clínicas e incapacidades, no revisten la entidad suficiente para acreditar la discapacidad o limitación alegada, que lo haría beneficiario de las medidas especiales de protección estatuidas en la regla 26 de la Ley 361 de 1997³...

5.1. Y en más reciente pronunciamiento la Corte Constitucional en sentencia T-500-19 frente al requisito de subsidiariedad, señaló:

*La acción de tutela constituida como un mecanismo de protección de derechos constitucionales fundamentales, **solo procede cuando el afectado: (i) no disponga de otro medio de defensa judicial, (ii) exista pero no sea idóneo o eficaz a la luz de las circunstancias del caso concreto o, (iii) se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.***

6.- En caso de interponerse la tutela como mecanismo transitorio, ha expresado la Honorable Corte Constitucional que:

*“habida cuenta de la existencia de un medio judicial ordinario idóneo, **es preciso demostrar que ésta es necesaria para evitar un perjuicio irremediable.** Dicho perjuicio se caracteriza, según la jurisprudencia, por lo siguiente: (i) por ser inminente, es decir, que se trate de una amenaza que está por suceder prontamente; (ii) por ser grave, esto es, que el daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona sea de gran intensidad; (iii) porque las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable sean urgentes; y (iv) porque la acción de tutela sea impostergable a fin de garantizar que sea adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad”.*⁴

Frente a este concepto ha dicho la Alta Corporación “Se entiende por irremediable el daño para cuya reparación no existe medio o instrumento. Es el daño o perjuicio que una vez se produce, no permite retrotraer las circunstancias al estado anterior a la vulneración del derecho. El legislador abandonó la teoría del daño no resarcible económicamente, que en oportunidades se ha sostenido, en especial para considerar algunos elementos del perjuicio moral. Se ha considerado, por intérpretes de la norma, que su redacción adolece de defecto al afirmar que el dicho perjuicio irremediable sería aquél no reparable en su integridad, mediante indemnización, interpretación equivocada porque abandona la manifestación expresa y literal de la ley. Se trata de daños como la pérdida de la vida, o la integridad personal, que pudiendo ser indemnizados totalmente en sus efectos materiales y morales, no puede recuperarse por ningún medio.

7-. El presente caso trata de una terminación de la relación laboral por parte del empleador, evidenciándose que el tema en discusión es un asunto que no se puede conceder en el trámite de la tutela, sino a través de un proceso ordinario laboral, escenario donde se establecerá con las pruebas a las que haya lugar si el despido se fundó en causa justa o no.

7.1 El tema del despido, el reintegro y pago de acreencias laborales es un análisis que corresponde efectuarlo a un Juez Ordinario Laboral, si el accionante así lo estima pertinente, porque allí se discuten temas fundamentalmente de estirpe laboral, como es la presunta terminación del contrato sin justa causa, indemnización y un eventual reintegro;

3

⁴Esta doctrina ha sido reiterada en las sentencias de la Corte Constitucional, T-225 de 1993, MP. Vladimiro Naranjo Mesa, SU-544 de 2001, MP: Eduardo Montealegre Lynett,

aspectos o temas que no pueden resolverse por vía de tutela; pues la decisión del empleador **debe ser analizada a la luz de pruebas, alegaciones, contradicción y defensa de cada parte, para garantizar el debido proceso.**

8.- Ahora al descender al caso que nos atañe, el accionante invoca esta acción constitucional alegando que debido a las patologías que presenta debe ser considerado un sujeto de especial protección considerando que estaría amparado por la proyección que otorga la estabilidad laboral reforzada, sin embargo al respecto es importante señalar que, si bien, resulta evidente para esta judicatura que el trabajador padece una serie de complicaciones de salud, la cual se encuentra documentada en el haber de su historia clínica, no podrían por ser entendidas estas patologías como detonantes que activaran la protección de la estabilidad laboral reforzada, sino, las limitaciones que ellas producen en la salud del trabajador para desarrollar su labor, lo que no se encuentra demostrado en el proceso, pues además de no ser evidencia o adjunta la calificación de la pérdida de la capacidad laboral y se suma que al momento del despido no presentaba ninguna situación grave de salud, que fuera notoria y evidente, complicaciones de salud que ocasionaran ninguna limitación en el trabajador que fuera incapacitante, con la magnitud de poder activar la protección establecida en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

Es por tanto que, para conocer ese nivel de disminución en el desempeño laboral, por razones de salud, no basta que aparezca en la historia clínica el soporte de las patologías y secuelas que padece un trabajador, porque la situación de discapacidad en que se encuentra el trabajador no depende de los hallazgos que estén registrados en el historial médico o si el empleador conoce de dichos padecimientos, sino de la limitación que ellos produzcan en el trabajador para desempeñar una labor y, precisamente, esa limitación no es posible establecerla sino a través de una evaluación de carácter técnico, donde se valore el estado real del trabajador desde el punto de vista médico y ocupacional, Mas cuando a pesar de contar con dichos diagnósticos, pudo seguir desempeñando sus funciones al interior de la empresa para la cual se encontraba laborando hasta el momento en el que se efectuó su despido.

9.- Frente al cuestionamiento de la manera en la que el tutelante recibirá la atención médica necesaria para su recuperación cuando no va a contar con afiliación al sistema de seguridad social integral por encontrarse desvinculado laboralmente es importante anotar que en cuyo caso de que se logre determinar que las patologías que padece el accionante fueran de origen laboral, será la aseguradora de riesgos laborales llamada a responder con ocasión de los exámenes, procedimientos, medicamentos y en fin todas aquellas acciones encaminadas a favorecer las óptimas condiciones de salud del promotor de esta acción constitucional, pero si por el contrario, se estableciera que son de origen común, podrá este acceder a los servicios médicos a los que hubiere lugar adelantando los tramites respectivos a fin de que se le brinde la atención requerida con el régimen subsidiado.

10.- Es por tanto que, no podría predicarse a primera vista que el aquí accionante se encontrara en un estado de debilidad manifiesta al momento en que se efectuó la terminación de su contrato laboral, así como tampoco es competencia de este estrado decidir sobre si se configura o no las razones objetivas que motivaron su aparente despido por justa causa por parte de la empresa para la que se encontraba trabajando, como lo pretende el aquí actor, por ende, será del resorte de la jurisdicción ordinaria laboral determinar si le asiste o no al accionante la razón para solicita su reintegro así como las indemnizaciones y prestaciones económicas que pretende, lo anterior de acuerdo a las

pruebas que se alleguen y recauden en el curso del proceso, pues dicha labor no le corresponde al Juez en sede de tutela.

Por lo expuesto, el JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE BARRANCABERMEJA, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley.

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo de tutela del nueve (09) de Febrero del dos mil veintitrés (2023), proferido por el JUZGADO CUARTO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, dentro de la acción de tutela impetrada por el señor **MIGUEL MEJÍA SEGOVIA** contra **VICPAR S.A.** por lo expuesto.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE esta decisión a las partes comprendidas en este asunto, conforme a lo previsto en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1.991 y comuníquese la decisión a la Oficina Judicial de primer grado

TERCERO: OPORTUNAMENTE envíese el expediente a la Honorable Corte Constitucional, para una eventual revisión de la sentencia

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

CESAR TULIO MARTÍNEZ CENTENO
Juez

Firmado Por:
Cesar Tulio Martinez Centeno
Juez
Juzgado De Circuito
Civil 002
Barrancabermeja - Santander

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: **3f4bba27f1e5293f2f85257f6afbbaa241977f25de9b196f4254cab3dcacd793**

Documento generado en 17/03/2023 12:24:26 PM

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