

PROCESO: ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE: MARIA YINED BUITRAGO CUERVO
ACCIONADO: ANGIOGRAFÍA DE OCCIDENTE S.A.
RADICADO: 170014003002-2021-00122-00



JUZGADO SEGUNDO CIVIL MUNICIPAL

Manizales, Caldas, veintitrés (23) de marzo de dos mil veintiuno (2021)

SENTENCIA N°: 43
PROCESO: ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE: MARIA YINED BUITRAGO CUERVO
ACCIONADO: ANGIOGRAFÍA DE OCCIDENTE S.A.
RADICADO: 170014003002-2021-00122-00

OBJETO DE LA DECISIÓN E INTERVINIENTES

Se pronunciará el fallo que en derecho corresponda a la acción de tutela instaurada por MARIA YINED BUITRAGO CUERVO con cédula de ciudadanía No. 30.324.202 a través de apoderado judicial, en contra de ANGIOGRAFÍA DE OCCIDENTE S.A., trámite al cual se vinculó a MINISTERIO DE TRABAJO TERRITORIAL AFP PORVENIR, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE CALDAS, JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ, NUEVA EPS, ARL POSITIVA y COLPENSIONES.

ANTECEDENTES

PRETENSIONES

Solicita el apoderado de la parte actora:

- "1-. QUE SE DECLARE que la señora MARIA YINED BUITRAGO CUERVO se encuentra en situación de estabilidad laboral reforzada, teniendo en cuenta que los diagnósticos médicos referenciados en el acápite de hechos, que existen desde hace varios años, han sido constantes, confirmados y relacionados entre sí y le han generado a mi poderdante una situación de disminución de sus condiciones de salud.*
- 2-. QUE SE DECLARE que las condiciones de salud de mi poderdante en la actualidad son las mismas que para el momento en el que el Ministerio del Trabajo no autorizó la terminación unilateral del contrato de trabajo por parte de la sociedad ANGIOGRAFÍA DE OCCIDENTE S.A.*
- 3-. QUE SE DECLARE que la terminación unilateral por parte de la sociedad ANGIOGRAFÍA DE OCCIDENTE S.A. del contrato de trabajo sostenido con mi representada, se originó a raíz de las patologías médicas que sufre ésta.*
- 4-. QUE SE DECLARE que la sociedad ANGIOGRAFÍA DE OCCIDENTE S.A. vulneró los derechos fundamentales a la dignidad humana, la salud y el trabajo de la señora MARIA YINED BUITRAGO CUERVO, teniendo en cuenta que le terminó el contrato laboral que ésta ejecutaba, unilateralmente y sin justa causa real, a razón de sus condiciones de salud y sin el respectivo permiso de la Oficina del Trabajo.*

- 5-. QUE SE TUTELEN los derechos fundamentales a la dignidad humana, la salud y la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores en situación de disminución física de la señora MARIA YINED BUITRAGO CUERVO que fueron vulnerados por la sociedad ANGIOGRAFÍA DE OCCIDENTE S.A.
- 6-. Que en razón a la tutela de derechos fundamentales anterior, solicito señor juez declare la inexistencia de la terminación del contrato de trabajo que se ejecutaba entre MARIA YINED BUITRAGO CUERVO y la sociedad ANGIOGRAFÍA DE OCCIDENTE S.A.
- 6-. QUE SE ORDENE a la sociedad ANGIOGRAFÍA DE OCCIDENTE S.A. reintegrar a la señora MARIA YINED BUITRAGO CUERVO a su puesto de trabajo, teniendo en cuenta sus condiciones de salud y las recomendaciones ocupacionales que se deriven para contrarrestar las patologías sufridas.
- 7-. QUE SE ORDENE a la sociedad ANGIOGRAFÍA DE OCCIDENTE S.A. pagar a la señora MARIA YINED BUITRAGO CUERVO los sueldos y demás montos dinerarios correspondientes a aquellos derechos laborales que la misma dejó de percibir desde el momento en que le fue terminada su relación laboral y hasta la fecha que sea efectivamente reintegrada a sus labores.
- 8-. QUE SE ORDENE a la sociedad ANGIOGRAFÍA DE OCCIDENTE S.A. pagar a la señora MARIA YINED BUITRAGO CUERVO el monto correspondiente a 180 días de salario por concepto de indemnización por despedido en situación de discapacidad.
- 9-. QUE SE ORDENE a la sociedad ANGIOGRAFÍA DE OCCIDENTE S.A. cumplir las órdenes impuestas en un término de 48 horas.
- 10-. QUE SE ADOPTEN las demás medidas que se consideren pertinentes para la PROTECCIÓN de los derechos fundamentales de mi poderdante."

Las basa, en los siguientes:

HECHOS los cuales se transcriben de forma literal:

- "1.- La señora MARIA YINED BUITRAGO CUERVO celebró contrato de trabajo con la sociedad ANGIOGRAFÍA DE OCCIDENTE S.A.
- 2.- El vínculo laboral entre la señora MARIA YINED BUITRAGO CUERVO y la sociedad ANGIOGRAFÍA DE OCCIDENTE S.A. inició el 1 de mayo de 2011 y se pactó a término indefinido.
- 3.- Mi poderdante desempeñaba su labor al servicio de la sociedad accionada en el cargo de HIGIENISTA ORAL.
- 4.- La señora MARIA YINED BUITRAGO CUERVO prestaba sus servicios a la sociedad demandada en instituciones prestadoras de servicios de salud en la ciudad de Manizales.
- 5.- La señora BUITRAGO CUERVO fue diagnosticada de HIPOTIROIDISMO hace más de 10 años
- 6.- El diagnóstico médico mencionado en el hecho anterior, ha sido confirmado hasta la actualidad.
- 7.- Asimismo, para el año 2014, la señora BUITRAGO CUERVO fue diagnosticada a raíz de múltiples dolores que se presentaban desde el año 2012, con las patologías que se indican a continuación:

CÓDIGO DIAGNÓSTICO	NOMBRE DIAGNÓSTICO
G560	Síndrome de túnel carpiano derecho (Atrapamiento del nervio mediano del carpo derecho)
M751	Síndrome de manguito rotador derecho (Tendinosis del supraespinoso, bursitis subacromiodeltoidea, artrosis acromioclavicular)
M531	Síndrome Cervicobraquial
M770	Epicondilitis media derecha
M771	Epicondilitis lateral derecha

- 8.- Para el mes de enero de 2015, a la señora MARIA YINED BUITRAGO CUERVO se le procedió a calificar las causas de las patologías indicadas en el numeral anterior, estableciéndose que las mismas son de ORIGEN LABORAL teniendo en cuenta la asociación de dichas enfermedades con la labor de higienista oral por espacio de 4 años, de conformidad con concepto de profesional de la salud tratante.
- 9.- Posterior a dicha calificación, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Caldas estableció que la causa de la enfermedad era común, teniendo en cuenta que no se encuentra una exposición de riesgo significativo en el cargo laboral realizado.
- 10.- La Junta Nacional de Calificación de Invalidez procedió a confirmar la decisión de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Caldas.

PROCESO:	ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE:	MARIA YINED BUITRAGO CUERVO
ACCIONADO:	ANGIOGRAFÍA DE OCCIDENTE S.A.
RADICADO:	170014003002-2021-00122-00

11.- Hasta la actualidad, los diagnósticos ya mencionados han sido de tipo progresivo, al punto que a mi poderdante le han diagnosticado una DORSALGIA, lo cual genera dolores constantes en las regiones cervicales y dorsales y la limitación de la movilidad de los miembros o extremidades superiores.

12.- A partir del año 2016 y a raíz de todas las situaciones surgidas por sus diagnósticos médicos y los asuntos referentes a la relación laboral y que se expondrán en procedencia, a la accionante le han sido diagnosticadas enfermedades siquiátricas denominadas TRASTORNO DEPRESIVO RECURRENTE, TRASTORNO MIXTO DE ANSIEDAD Y DEPRESIÓN, razón por la cual ha tenido múltiples tratamientos y terapias que se mantienen en la actualidad.

13.- Para el mes de mayo de 2015, la sociedad ANGIOGRAFÍA DE OCCIDENTE S.A. procedió a comunicarle a la señora MARIA YINED BUITRAGO CUERVO su decisión de continuar con la relación laboral sin la prestación del servicio por parte de la trabajadora con el objetivo de definir su situación por parte del área jurídica de dicha sociedad.

14.- Para el mes de septiembre de 2015, la sociedad accionada procedió a solicitar ante la Dirección del Trabajo de Caldas del Ministerio del Trabajo, autorización de terminación de contrato laboral de mi poderdante, identificándola como empleada que padece de enfermedad y afectación a salud.

15.- El argumento esbozado por la sociedad accionada para elevar dicha solicitud, se encaminó en el cierre de establecimiento de comercio de dicha sociedad en la ciudad de Manizales y por ende, la imposibilidad de reubicar a la señora MARIA YINED BUITRAGO CUERVO en puesto de trabajo.

16.- La Dirección del Trabajo de Caldas del Ministerio del Trabajo mediante Resolución N.334 del 6 de noviembre de 2015, decidió no autorizar a la sociedad ANGIOGRAFÍA DE OCCIDENTE S.A. para terminar el contrato laboral con la señora MARIA YINED BUITRAGO CUERVO.

17.- El argumento esbozado por dicha entidad, refiere a que el cierre del establecimiento de comercio en la ciudad de Manizales no es razón suficiente para la terminación de la vinculación laboral con mi poderdante, teniendo de presente que cuando fue vinculada, ni siquiera había sido matriculada la sede de Manizales y por lo cual no se demostraba la existencia de una justa causa.

18.- El 23 de junio de 2017, la sociedad accionada decidió suspender el pago del salario de la señora MARIA YINED BUITRAGO CUERVO.

19.- Mi poderdante mediante apoderado judicial presentó contestación formal a dicha comunicación y requerimiento ante el Ministerio del Trabajo para informar dicha situación.

20.- Mi poderdante siempre ha presentado las respectivas constancias de las atenciones médicas, tratamientos y demás formulaciones que los profesionales de la salud le han realizado.

21.- El 11 de julio de 2018, la sociedad ANGIOGRAFÍAS DE OCCIDENTE S.A. procedió a comunicarle con la señora MARIA YINED BUITRAGO CUERVO que debía proceder a su reubicación laboral, razón por la cual debía presentarse en la ciudad de Cali.

22.- Mediante escrito remitido a la entidad accionada y por intermedio de apoderado judicial, la señora MARIA YINED BUITRAGO CUERVO procedió a dar respuesta al aviso de reubicación laboral y en la cual se indicó lo referente a la mora en el pago de salarios desde el mes de junio de 2017 y las complicaciones de salud de aquella que generaban dificultad e imposibilidades para el traslado de la trabajadora a la ciudad de Cali.

23.- Con posterioridad al pronunciamiento enunciado en el hecho anterior, la sociedad accionada no emitió comunicación alguna que versara sobre dicha respuesta y lo referente a la reubicación de la trabajadora.

24.- Para el mes de febrero de 2020, a la señora MARIA YINED BUITRAGO CUERVO le fue diagnosticado síndrome Cervicobraquial y cervicalgia, por lo cual sus dolores en la región dorsal y las extremidades superiores se continuaron presentado.

25.- En el mes de marzo de 2020, nuevamente la sociedad ANGIOGRAFÍAS DE OCCIDENTE S.A. le comunicó a la señora MARIA YINED BUITRAGO CUERVO que debía proceder a su reubicación laboral, razón por la cual debía presentarse en la ciudad de Cali.

26.- La comunicación mencionada en el hecho anterior se presentó cuando había sido decretado el estado de emergencia social derivado de la pandemia COVID19 y por ende, el país estaba en confinamiento obligatorio con las fronteras municipales y departamentales cerradas, situación que hacía imposible el cumplimiento de presentarse en dicha ciudad.

27.- A mediados del año 2020, a la señora MARIA YINED BUITRAGO se le inició nuevamente proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, razón por la cual se informó de ellos a la sociedad accionada y se solicitó documentación respectiva.

28.- Para el mes de agosto de 2020, a la señora MARIA YINED BUITRAGO CUERVO le fue diagnosticada patología de tipo reumatológico, razón por la cual fue remitido a atención con el respectivo especialista.

29.- Asimismo, a la señora MARIA YINED BUITRAGO CUERVO le fue diagnosticada enfermedad denominada Fenómeno de Raynaud, que es un trastorno de los vasos sanguíneos que afecta las manos y los pies, el cual consiste en una reacción al frío y estrés que genera un estrechamiento de dichos vasos sanguíneos.

30.- Para dicha mensualidad, a la señora MARIA YINED BUITRAGO CUERVO le fue confirmado el HIPOTIROIDISMO sufrido desde hace varios años y le fue formulado manejo con endocrinología.

31.- A raíz de las múltiples complicaciones médicas padecidas y todo lo relacionado con la suspensión del pago de su salario por parte de la sociedad accionada, mi poderdante continuó con sus complicaciones psicológicas y continuó en tratamiento psiquiátrico.

32.- Como se puede observar de la descripción de los diagnósticos resultantes de las atenciones médicas de los últimos meses, a la señora MARIA YINED BUITRAGO CUERVO le persisten las mismas enfermedades padecidas para el año 2015, fecha en la cual el Ministerio del Trabajo negó a la sociedad accionada el permiso para terminación de contrato de trabajo.

33.- Para el mes de octubre de 2020, la señora MARIA YINED BUITRAGO CUERVO fue citada a audiencia de descargos por el supuesto incumplimiento de comunicaciones realizadas por la sociedad accionada.

34.- La señora MARIA YINED BUITRAGO CUERVO, el 25 de octubre de 2020 procedió a solicitar el aplazamiento de la audiencia de descargos programada para el 26 de octubre de dicha anualidad debido a que se encontraba en esta de incapacidad médica.

35.- El 8 de noviembre de 2020, se elevó petición a la sociedad accionada con el objetivo que, dentro del proceso disciplinario que se adelantaba contra mi poderdante, se solicitara la intervención del Ministerio del Trabajo, teniendo de presente la situación de estabilidad laboral reforzada en la que se encontraba la señora MARIA YINED BUITRAGO CUERVO.

36.- En la comunicación referenciada en el hecho anterior, se procedió a exhibir la documentación actualizada de la historia clínica y las atenciones médicas prestadas a la accionante.

37.- La sociedad accionada no procedió a solicitar la intervención del Ministerio del Trabajo, a pesar de tener conocimiento de la situación de salud de mi poderdante.

38.- Dentro del proceso disciplinario que le fue iniciado, fue citada a audiencia de descargos en dos oportunidades, siendo la primera suspendida y en la segunda no tuvo la oportunidad de ejercer su derecho de defensa y contradicción, ya que no le fue permitido aportar y solicitar el decreto de pruebas.

39.- El 2 de diciembre de 2020, fue radicada solicitud de servicios para que se adelantara dictamen de calificación de origen de la enfermedad DORSALGIA, NO ESPECIFICADA.

40.- El 3 de diciembre de 2020, la sociedad accionada le notificó la terminación del contrato de trabajo a mi poderdante.

41.- La señora MARIA YINED BUITRAGO CUERVO fue despedida sin la respectiva autorización del Ministerio de Trabajo, a pesar de persistir su situación de salud que configuraba un estado de estabilidad laboral reforzada.

42.- Las condiciones de salud de la señora MARIA YINED BUITRAGO CUERVO para la fecha de terminación del contrato de trabajo por parte de la sociedad accionada, eran iguales o peores que en aquellas que se encontraba para el momento en el que el Ministerio del Trabajo negó la autorización para la terminación de la relación laboral a la sociedad accionada.

43.- De conformidad con las atenciones y dictámenes médicos aportados con este escrito de tutela, la patología que se indicaba en el hecho 39 era de origen laboral."

DERECHOS VIOLADOS

Del texto de la tutela se infiere que al accionante considera vulnerados sus derechos fundamentales al trabajo y mínimo vital.

PROCESO:	ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE:	MARIA YINED BUITRAGO CUERVO
ACCIONADO:	ANGIOGRAFÍA DE OCCIDENTE S.A.
RADICADO:	170014003002-2021-00122-00

CONTESTACIÓN

ANGIOGRAFÍA DE OCCIDENTE S.A. Se transcribe de forma literal a continuación:

"Al hecho primero: Es cierto.

Al hecho segundo: Es parcialmente cierto, el contrato fue pactado a término fijo y posteriormente se modificó el término a indefinido.

Al hecho tercero: Es cierto.

Al hecho cuarto: Es cierto, sin embargo, la IPS fue cerrada en mayo 30 de 2015.

Al hecho quinto y sexto: Es parcialmente cierto, desconocemos si el diagnóstico de la enfermedad fue hace 10 años, no obstante, tenemos conocimiento del diagnóstico el cual fue conocido en valoración por médico laboral en enero de 2020, igualmente es importante tener presente que el diagnóstico de Hipotiroidismo no es una enfermedad incapacitante que afecte el llamado al reintegro, no impide laborar y no genera restricciones a la persona y por ello no puede tomarse como una debilidad manifiesta y la persona que se diagnostica puede ejercer sus funciones de manera normal y cotidiana si esta se encuentra controlada como se puede evidenciar en las HC de endocrinología.

Al hecho séptimo: Es cierto, pero aclaramos que, estos diagnósticos fueron calificados en el 2015 y hasta la fecha no se tiene actualización de paraclínicos.

Al hecho octavo, noveno y décimo: Es cierto, la accionante cuenta con los dictámenes de calificación de la pérdida de la Capacidad Laboral y determinación de invalidez de Caldas del 9 de Febrero de 2015 y confirmada por la JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ, del 24 de Septiembre de 2015, pero en los mismos no se realiza un proceso de evaluación de pérdida de capacidad sino que se limitan a calificar el origen de la enfermedad, el cual se concluye que es de ORIGEN COMÚN.

Respecto a este punto es importante tener presente que la compañía no cuenta con un soporte calificación de pérdida de capacidad laboral de la colaboradora que permita comprobar el estado de incapacidad de la misma y que las evaluaciones realizadas por las juntas constan de hace más de 5 años.

Al hecho décimo primero: Es parcialmente cierto, de acuerdo a los soportes entregados el hipotiroidismo no ha progresado, es una patología estable con un manejo instaurado con resultados en metas, igualmente, el resultado de la electromiografía reportada en HC por fisioterapia en el año 2018 manifiesta control del examen médico realizado en el 2017 con un resultado normal, lo que indica que no hay túnel del carpo activo. Frente al manguito rotador no existe seguimiento de examen ni actualización para definir si lo padece a la actualidad, en la valoración realizada por la médica laboral en enero de 2020 se le solicitó actualización de paraclínicos con el fin de conocer la condición de salud actual respecto de los diagnósticos del año 2015, sin embargo, la ex colaboradora no los realizó ni se manifestó al respecto.

En relación a la epicondilitis, no se conoce si es progresivo o no dado que la ex colaboradora no ha aportado HC a la empresa en donde se evidencie un progreso o cambios frente a este diagnóstico, así mismo, no hay ecografía ni especificación de ortopedia.

Frente al síndrome cervicobraquial, es una patología descrita y calificada en el año 2015, empero, los soportes que se tienen sobre este diagnóstico son en historias clínicas en donde se evidencian descripciones de paraclínicos transcritos por diversos médicos mas no se tienen resultados de resonancia magnética física para sustentar la patología y poder verificar su condición actual ya que esta tampoco se cuenta actualizada, con respecto a este diagnóstico la médica laboral en enero de 2020 ordena paraclínico complementario para tener certeza de condición de salud el cual no es realizado por la ex colaboradora ni se pronuncia al respecto.

Por último, en el examen médico ocupacional realizado por parte de la médica laboral de la institución Marisol Botero Rosero realizado el 31 de Enero de 2020, se pudo observar un seguimiento médico hasta el año 2018 sin evidencia entre los dos periodos de actualización o seguimiento de las patologías, por eso contábamos con una HC parcializada e incompleta.

En conclusión encontramos una serie de diagnósticos alegados por la accionante en la acción de tutela sobre los cuales la compañía no tenía conocimiento completo o certeza de su evolución desde el año 2015 y algunos de ellos en los que nunca se había comentado o soportado la existencia de las enfermedades. En ese sentido, la compañía realiza una valoración médica ocupacional en enero de 2020 para conocer la condición de salud actual y con base en lo aportado por la colaboradora en dicha fecha, más el examen físico realizado, se imparte órdenes médicas para actualización de paraclínicos los cuales no fueron realizados, así mismo se cita para valoración médica a finales de año donde no se presenta.

PROCESO:	ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE:	MARIA YINED BUITRAGO CUERVO
ACCIONADO:	ANGIOGRAFÍA DE OCCIDENTE S.A.
RADICADO:	170014003002-2021-00122-00

Al hecho décimo segundo: Es parcialmente cierto, no hay una sugerencia por parte del psiquiatra en donde se manifieste alguna restricción para laborar ni restricción para ejecutar un reintegro, únicamente se menciona que es un episodio moderado que requiere manejo médico y por ello no puede entenderse que por el hecho de padecer unos episodios determinados pueda entenderse que se encuentra en un estado de incapacidad o un estado que le impida el ejercicio de sus funciones. Igualmente es importante dejar consignado que la compañía siempre ha actuado en pro de la colaboradora, en ningún momento ha desconocido el pago de su seguridad social y desde el año 2017 está realizando constantes acercamientos con la ex colaboradora, tanto escritos como verbales, para poder garantizar el reintegro de la accionante.

Al hecho décimo tercero: Es verdadero. Lo anterior, ya que a esa fecha se había realizado el cierre de las IPS ubicadas en la ciudad de Manizales y la colaboradora se encontraba bajo continuas incapacidades médicas desde febrero a abril del año 2015.

Incapacidades que desde abril de 2015 dejaron de presentarse y que a la fecha no se tiene soporte de incapacidades médicas relacionadas con los diagnósticos que alega la accionante padecer y que presuntamente la limitan en el desarrollo de sus funciones.

Al hecho décimo cuarto: Es cierto parcialmente, ya que la compañía procedió a realizar la solicitud de terminación de contrato ante el Ministerio de Trabajo y se llegó a reconocer como empleada que padecía una enfermedad y afectación en su salud, pero es importante tener presente que a esa fecha la colaboradora no contaba una incapacidad médica antigua, la última incapacidad reportada finalizó el 24 de abril de 2015, y que el reconocimiento del padecimiento de la enfermedad se realizó por la situación del momento y el antecedente de los meses de febrero y abril del año 2015, situación que claramente ha cambiado en el transcurso de 6 años.

Al hecho décimo quinto: Es cierto.

Al hecho décimo sexto y séptimo: Son parcialmente ciertos, el Ministerio de Trabajo no autorizó la terminación del contrato debido a que no obraba prueba que evidenciara haber agotado las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral, más en ningún momento el Ministerio reconoció o realizó examen alguno del estado de salud de la colaboradora o de su incapacidad para laborar y menos de una posible debilidad manifiesta de la misma que no le permitiera el ejercicio normal de sus funciones.

Al hecho décimo octavo: Es cierto, pero se aclara que el salario es la remuneración que obtiene el trabajador por la prestación de sus servicios personales a la empresa, no obstante, la señora Buitrago no se encontraba realizando ninguna función para la institución, no contaba con un estado de incapacidad o algún tipo de soporte para no presentarse a laborar pese a los constantes requerimientos por parte del empleador, por lo cual, la no prestación de servicios no es atribuible de ninguna manera al empleador, es por ello que la empresa no reconoció el salario en mención desde el mes de julio de 2017, fecha en la cual se le envió una invitación por medio de comunicado en donde se le informó la situación. Igualmente es claro que la intención de la empresa era realizar el respectivo reintegro de la accionante y con evidenciar la prestación de servicios de la misma a la compañía y finalmente reconocer o retribuir dicha prestación de servicios. Intención que perduró en el tiempo hasta el año 2020 y sobre los cuales se evidencia un desinterés por parte de la accionante de continuar con la relación laboral por la falta de repuesta clara o el simple hecho de no mostrar un solo interés para su reintegro efectivo.

Al hecho décimo noveno: No se tiene conocimiento si se presentó o no requerimiento ante el Ministerio de Trabajo para informar de la situación, lo anterior ya que el ministerio no se ha pronunciado ni ha realizado ningún proceso de investigación a la compañía.

Al hecho vigésimo: Es parcialmente cierto, ya que los únicos soportes aportados datan del año 2015 y se actualizan parcialmente en el año 2020 en valoración médica ocupacional. La compañía no había recibido ningún tipo de soporte o incapacidad médica por parte de la ex colaboradora que soportará nuevos diagnósticos o el avance de los diagnósticos soportados. La compañía perdió contacto con la ex colaboradora quien no volvió a remitir comunicación ni a contestar los llamados de la empresa. Solo en enero de 2020, la colaboradora Marisol Botero Rosero como médico laboral de la institución, realizó valoración médica pudo conocer parte de la HC de la accionante que databa hasta el año 2018, pero a partir de ella se realizó de manera constante la solicitud de HC actualizada y con los soportes solicitados con el objetivo de definir si requería restricciones o si hay algún cambio en su condición clínica, solicitudes

remitidas por medio de correos electrónicos, comunicados y llamadas. Lo anterior buscando el bienestar de la ex colaboradora, pese a ello, la ex trabajadora omitió los diferentes requerimientos, por lo cual, la empresa infiere que la accionante evitaba enviar información tendiente a su correcto reintegro a pesar de haber dispuesto diferentes vías de comunicación y alternativas para generar el proceso.

En ese sentido, es importante considerar que la empresa dispuso de sus recursos para poder apoyar a la accionante y generar los procesos necesarios para garantizar la protección de los derechos de

PROCESO:	ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE:	MARIA YINED BUITRAGO CUERVO
ACCIONADO:	ANGIOGRAFÍA DE OCCIDENTE S.A.
RADICADO:	170014003002-2021-00122-00

la misma, pero que en repetidas ocasiones solo encontramos un desinterés de la ex colaboradora respecto a su relación laboral, respecto a la invitación a reintegrarse y en general un desinterés a ser transparentes, a entregar información a la empresa y si se puede alegar una intención a ocultar información para que la compañía pudiera actuar de la mejor manera. Por lo anterior, considero que no se le puede obligar a la empresa a lo imposible, a conocer el estado de salud de sus trabajadores cuando los mismos persisten en ocultarla y generar un proceso de desinformación que deje a la compañía sin la posibilidad de tener claro el camino para poder actuar de la mejor manera para todas las partes.

Al hecho vigésimo primero: Es cierto.

Al hecho vigésimo segundo y tercero: Es parcialmente cierto, la empresa siempre tuvo la intención de realizar el reintegro de la ex trabajadora dado que no contaba con soporte, incapacidad médica o concepto desfavorable donde se indicará que no se podía realizar la reubicación o el traslado a la ciudad de Cali, así mismo, la empresa se permite confirmar la consignación viáticos realizada a la cuenta bancaria de la ex colaboradora el día 11 de mayo de 2018 por valor de ciento treinta y tres mil pesos (\$133.000). La empresa consignó dicho monto para garantizar el correcto reintegro de la colaboradora, en el comunicado enviado se informa que se consignó el valor del transporte a la ciudad de Cali y una vez se encontrara en las instalaciones de la empresa, el área de gestión humana le informaría lo referente a su hospedaje y alimentación por 15 días. Lo anterior evidencia que la posición de la compañía no cambió en ningún momento y se realizaron acciones que claramente pueden demostrar que la empresa estaba dispuesta a brindar todas las herramientas necesarias para generar un proceso de reintegro efectivo, un proceso de reintegro que apoyara a la ex colaboradora y que reconociera sus derechos y los de la empresa.

Al hecho vigésimo cuarto: Es parcialmente cierto, no hay recomendaciones ni restricciones del médico tratante en donde indique que no se puede laborar, adicionalmente, no hay incapacidad ni concepto desfavorable de reubicación, si tiene el diagnóstico en HC, pero solo fue actualizado hasta agosto de 2020 en lo que respecta al diagnóstico de cervicalgia, frente al síndrome cervicobraquial solo está manifestado en HC y no hay paraclínico de seguimiento o actualización, por lo que no se tenía conocimiento.

Al hecho vigésimo quinto y sexto: No es cierto, se debe tener claro que el comunicado en el cual se le informa a la colaboradora que debe presentarse el día 26 de marzo de 2020 fue enviado el día 24 de febrero de 2020, por lo cual, en ese momento no se había confirmado aún el primer caso de covid 19 positivo en el país, así mismo, el gobierno nacional no había declarado el estado de emergencia, situación imprevisible para la empresa, en este sentido y teniendo en cuenta el examen médico ocupacional realizado por la médica laboral Marisol Botero Rosero el día 31 de enero de 2020, se determinó que el traslado en ese momento era viable dado que la colaboradora no tiene patologías de base de tipo inmunosupresor o riesgo agravado. En este punto es importante aclarar que la ex colaboradora no realizó ninguna respuesta a dicha solicitud, simplemente la pasó por alto, situación que continúa reflejando un desinterés de la misma a resolver su situación laboral. Adicionalmente, la empresa, en vista del estado de emergencia y de no obtener ninguna respuesta por parte de la ex colaboradora, le envió un comunicado a la misma el día 26 de abril de 2020, informando el inicio de su periodo de vacaciones como medida preventiva frente a la pandemia de acuerdo a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo en los artículos 186 y subsiguientes, la Circular No. 0021 de 2020 del 17 de marzo de 2020 y el artículo 4 del decreto 488 de 2020 del 27 de marzo de 2020 del Ministerio de trabajo, medidas establecidas por el gobierno, razón por la cual en ningún momento se desconoció las dificultades que estaba afrontando el país y se actuó bajo el principio de solidaridad y protección del trabajador.

Al hecho vigésimo séptimo: No es cierto, dicho inicio de proceso de calificación no fue notificado a la compañía en el mes de agosto de 2020.

En relación a procesos de calificación la compañía solo conoció respecto a un inicio de revisión que propuso la Nueva EPS a inicios del año 2019 en donde tuvimos conocimiento del proceso de calificación de origen debido a que la accionante envió adjunto la solicitud de Nueva Eps en un documento recibido por Angiografía de Occidente S.A. el día 05 de abril de 2019, aproximadamente un mes después del comunicado de NEPS fechado el día 11 de marzo de 2019 y recibido por la accionante el día 15 de marzo de 2019. Nueva EPS en ningún momento envió un comunicado formal a nuestra empresa, así mismo, teniendo en cuenta que NEPS solicitó análisis de puesto de trabajo y factor psicosocial para la patología TRASTORNO DEPRESIVO RECURRENTE, EPISODIO MODERADO RECURRENTE, patología que presuntamente inició con posterioridad al cierre de la sede, el día 26 de abril de 2019 nuestra empresa le solicitó por medio de comunicado formal a NUEVA EPS dependencia técnica de medicina laboral, aclaración en el proceder dado que Angiografía de Occidente S.A. no opera en la ciudad de Manizales y la ex colaboradora seguía activa en el sistema sin ejecutar labor alguna desde el 30 de mayo de 2015, en el comunicado se solicita que nos especifiquen el método y condiciones en las cuales se debe realizar el análisis de puesto de

PROCESO:	ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE:	MARIA YINED BUITRAGO CUERVO
ACCIONADO:	ANGIOGRAFÍA DE OCCIDENTE S.A.
RADICADO:	170014003002-2021-00122-00

trabajo y factor psicosocial. Posteriormente, el día 25 de noviembre de 2019 se realiza seguimiento al requerimiento vía correo electrónico, solicitando nuevamente la aclaración del análisis de puesto de trabajo para poder remitir la información, pero no se obtuvo una respuesta por parte de la entidad.

En este orden de ideas, actualmente desconocemos si el proceso sigue en curso toda vez que nunca obtuvimos una respuesta o una comunicación formal directa de la EPS de la accionante.

Al hecho vigésimo octavo y noveno: Es parcialmente cierto, la ex trabajadora aporta la primera cita a reumatología en donde no hay un dx confirmado con un solo paraclínico alterado en agosto de 2020, se envían paraclínicos complementarios por médico tratante y deja como diagnóstico fenómeno de raynaud y xerostomía los cuales no son incapacitante ni representan algún tipo de restricción. El médico tratante envía exámenes adicionales teniendo en cuenta estos dos síntomas y deja manejo sintomático de ciclo corto. El fenómeno de raynaud no es una enfermedad es una manifestación clínica de una condición.

Al hecho trigésimo: Es parcialmente cierto, ya que conocimos la patología hace un año y desde este momento se encuentra estable con seguimiento de endocrinología, adicionalmente, se encuentra incongruencia en este hecho dado que hechos pasados se manifiesta el hipotiroidismo como un diagnóstico realizado hace 10 años y en el presente lo manifiestan como algo reciente. Así mismo, se aclara que esto no genera ningún tipo de impedimento para el reintegro laboral ni obstruye la ejecución de sus funciones.

Al hecho trigésimo primero: Es parcialmente cierto, como ya se ha comentado extendidamente en los puntos anteriores, la compañía no tenía conocimiento del avance progresivo y lesivo de las patologías argumentadas en la acción de tutela.

Igualmente es claro que el Ministerio de Trabajo en su respuesta no se centró en el estado de salud de la accionante, sino que negó la solicitud debido a que la empresa no había garantizado la posibilidad de reintegro de la colaboradora en otra ciudad en donde se encontrara la compañía.

Al hecho trigésimo segundo: No es cierto, no son las mismas patologías preexistentes del año 2015 debido a que aquellas son de origen osteomuscular, actualmente tenemos informe de túnel carpiano negativo y hacen falta paraclínicos para verificar manguito, el hipotiroidismo no es progresivo y no limita el ejercicio de funciones, es de base. Adicionalmente la accionante presentó cero incapacidades médicas desde abril de 2015 hasta octubre de 2020, fecha en la cual se le incapacita con diagnóstico de covid19, diagnóstico que no tiene relación alguna con las patologías presentadas.

Al hecho trigésimo tercero: Es cierto. Se realiza la respectiva citación no solo por el incumplimiento de las comunicaciones, sino especialmente por el no reintegro de la colaboradora sin justificación o soporte.

Al hecho trigésimo cuarto: Es cierto. Este hecho evidencia un primer aplazamiento de la audiencia, acción que refleja que la compañía si brindo el tiempo suficiente para ejercer su derecho a la defensa.

Al hecho trigésimo quinto: Es parcialmente cierto, si bien la ex trabajadora realizó la solicitud de vincular al Ministerio de Trabajo, la empresa no contaba con ningún soporte en donde se verificará la presunta estabilidad laboral reforzada, por este motivo no solicitó la intervención del Ministerio. Igualmente es claro que en el curso de un proceso disciplinario no existe ninguna obligación de incluir a un actor diferente a las partes interesadas, dicha situación incluye al Ministerio de Trabajo. En adición a lo anterior es claro que el empleador ya se había acercado al Ministerio de Trabajo para tratar el tema, en donde se evidencia una audiencia de conciliación en la que finalmente no se pudo llegar a ningún acuerdo por desinterés de la accionante y su abogado del momento.

Al hecho trigésimo sexto y séptimo: Es parcialmente cierto, nuestra institución tiene conocimiento parcial del estado de salud de la ex trabajadora ya que la misma ha dado información selectiva y sobre esa información entregada se realizó la valoración ocupacional donde teniendo en cuenta sus patologías de base se determinó que se podría dar el reintegro y adicionalmente, cuando se genera la terminación de contrato y se realiza la acción de tutela nuevamente actualiza la HC, envía otro tipo de patologías dado que no se envió la HC completa durante su vinculación.

A la ex trabajadora se le solicitó presentarse para una nueva valoración y hacer ajuste en la indicación dada, pero la misma omite presentarse, no envía soportes solicitados y no se actualiza ningún estado. Reiteramos que la empresa no contaba con ninguna incapacidad médica vigente ni concepto en donde se determine que no se puede realizar ningún tipo de traslado o reintegro. Lo anterior continúa evidenciando una intención de la ex colaboradora a ocultar información, a no dar la información completa y a no permitir el apoyo por parte de la compañía y mucho menos garantizar un reintegro efectivo.

Al hecho trigésimo octavo: Es parcialmente cierto, durante la reunión, el apoderado de la ex trabajadora solicita una serie de documentos para realizar la revisión correspondiente, motivo por el que se suspende el proceso y se reprograma para el día viernes 13 de noviembre de 2020. Hecho

PROCESO:	ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE:	MARIA YINED BUITRAGO CUERVO
ACCIONADO:	ANGIOGRAFÍA DE OCCIDENTE S.A.
RADICADO:	170014003002-2021-00122-00

que nuevamente evidencia un aplazamiento de la audiencia y una nueva oportunidad para ejercer su efectivo derecho de defensa.

Posteriormente, el día 13 de noviembre se inicia la diligencia de descargos dirigida por Jorge Humberto Vélez Álvarez, coordinador jurídico de la empresa y Laura Ximena Asprilla e Iván Darío Vásquez en calidad de testigos, sin embargo, en vista de la interrupción constante del apoderado en mención la cual impedía la correcta comunicación entre las partes y los diferentes requerimientos por parte del coordinador para dirigir la diligencia, la empresa se vio obligada a terminar la diligencia. Es necesario aclarar que el coordinador le informó al apoderado que la diligencia de descargos es un proceso entre las partes vinculadas en la relación laboral y en consecuencia, la presencia de este se limitaba a garantizar que no se le vulneraran los derechos a la ex colaboradora, más no tenía la potestad para dar respuesta o brindar explicaciones a la empresa, empero, este espacio brindado por la empresa para que se realizará los descargos correspondientes a las faltas señaladas se vio obstaculizado por las múltiples interrupciones del letrado, el cual hizo caso omiso a las recomendaciones del coordinador jurídico. En ese sentido, nuevamente se evidencia una postura del abogado y de la accionante que no permitían el normal desarrollo de los procesos, que lo único que lograban era entorpecer el apoyo de la compañía y que evidenciaban la falta de compromiso y el desinterés del abogado y de la accionante con la relación laboral, el reintegro y la protección de los derechos de la ex colaboradora.

Adicionalmente, a la fecha la empresa no contaba con ningún soporte donde se acreditara que la extrabajadora contaba con un estado de incapacidad médica por el cual no pudiera ejercer su derecho a la defensa y brindar explicaciones verbales o escritas a las que hubiere lugar.

Al hecho trigésimo noveno: No tenemos conocimiento de los hechos.

Al hecho cuadragésimo: Es cierto.

Al hecho cuadragésimo primero: Es parcialmente cierto, nos permitimos aclarar que, si bien no solicitamos la autorización al Ministerio de Trabajo para terminar el contrato en mención, esto obedece a que en el momento de la terminación del contrato por justa causa, desarrollada en el documento correspondiente, la ex trabajadora no se encontraba incapacitada para cumplir con las obligaciones contractuales, tampoco contábamos con una prueba idónea que demuestre contar con alguna DEFICIENCIA, DISCAPACIDAD O MINUSVALÍA, pues no aportó dictamen nuevo de la Junta de calificación de la pérdida de calificación laboral y determinación de invalidez, que demostrara su estado de minusvalía, o discapacidad física o sensorial, conforme se preceptúa en el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Igualmente no se evidencia característica o condición que la enmarcará en un estado de debilidad manifiesta que no le permitiera el normal ejercicio de sus funciones.

Al hecho cuadragésimo segundo: No es cierto, en el momento de la terminación de contrato de trabajo la empleada no se encontraba con ningún tipo de incapacidad laboral vigente que le impidiera trasladarse o hacer todo el proceso, por lo cual, no eran las mismas condiciones, pero esto tampoco quiere decir que hayan empeorado.

Al hecho cuadragésimo tercero: No es cierto, no hay patologías calificadas como origen laboral. Las primeras patologías son de origen común y respecto de las nuevas patologías, es necesario precisar que la ex trabajadora no ha estado expuesta a ningún factor de riesgo laboral."

AFP PORVENIR indica que la accionante NO SE ENCUENTRA CON AFILIACIÓN VIGENTE ANTE PROTECCIÓN, con ocasión a solicitud de traslado a la Administradora COLPENSIONES a partir de Abril de 2018 según su sistema de información.

JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DE CALDAS se limitó a indicar que los hechos y pretensiones no tienen qué ver con su competencia.

ARL POSITIVA manifestó que la accionante no registra afiliación, así como tampoco reporte de presunto accidente de trabajo o enfermedad laboral.

PROCESO:	ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE:	MARIA YINED BUITRAGO CUERVO
ACCIONADO:	ANGIOGRAFÍA DE OCCIDENTE S.A.
RADICADO:	170014003002-2021-00122-00

MINISTERIO DE TRABAJO TERRITORIAL CALDAS se manifestó en el sentido de confirmar lo enunciado por la accionante respecto de la no autorización de despido emitida en el año 2015, no obstante, también indicó que NO se encontró que el empleador ANGIOGRAFÍA DE OCCIDENTE S.A, haya solicitado autorización para terminar el contrato de trabajo de la señora MARIA YINED BUITRAGO CUERVO en lo corrido de la presente anualidad, con presunto fuero de estabilidad laboral reforzada, de conformidad con el artículo 26 de la ley 361 de 1997, igualmente, informó que, una vez verificada la base de datos del registro de usuarios, NO se encontró que la señora MARIA YINED BUITRAGO CUERVO, haya solicitado asesoría a este ente Ministerial.

COLPENSIONES contestó que las pretensiones presentadas por el accionante no pueden ser atendidas por la administradora por no resultar de su competencia administrativa y funcional, correspondiendo únicamente dar respuesta a ANGIOGRAFIA DE OCCIDENTE S.A. Por otra parte, informó, que verificadas las bases de datos de Colpensiones, "se evidenció que no contamos con alguna petición pendiente por resolver a la señora MARIA YINED BUITRAGO CUERVO".

Las demás vinculadas guardaron silencio.

PROBLEMA JURÍDICO.

El problema jurídico consiste en determinar si se vulneraron los derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, vida digna, salud y estabilidad reforzada a la accionante.

CONSIDERACIONES

La estabilidad laboral reforzada. Naturaleza y fines constitucionales, según se estableció en la sentencia T-201 de 2018:

11. El artículo 53 de la Constitución establece como uno de los principios mínimos de las relaciones laborales el derecho que tiene todo trabajador a permanecer estable en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación. El marco en el que surge es en el de las relaciones laborales, en donde se verifican asimetrías entre el trabajador y el empleador.

Tal garantía se refuerza en ciertos casos en los que se ha reconocido la existencia del "derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada", que deriva directamente del principio y el derecho a la igualdad en el trabajo, y que se concreta mediante medidas diferenciales en favor de personas en condición de vulnerabilidad, que en la evolución

histórica de la sociedad han sufrido discriminación por razones sociales, económicas, físicas o mentales.

En términos generales, son titulares de la estabilidad laboral reforzada las personas amparadas por el fuero sindical, aquellas en condición de invalidez o discapacidad y las mujeres en estado de embarazo, pues el objetivo de esa figura es "proteger al trabajador que por sus condiciones especiales es más vulnerable a ser despedido por causas distintas al trabajo que desempeña".

12. La estabilidad laboral reforzada implica que los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población. **Los motivos que lleven a la terminación de su relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones, y sean verificados por el Inspector de Trabajo cuando se trate de "asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público", en cumplimiento de las obligaciones internacionales, constitucionales y legales que tiene el Estado colombiano en materia laboral, con el fin de forjar "relaciones laborales en una forma ordenada y constructiva".**

13. Cabe aclarar que la estabilidad laboral reforzada no opera como un mandato absoluto y por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Implica que su despido no puede materializarse por razón de su especial condición (persona en situación de discapacidad física o mental, o mujer en estado de embarazo). Dicha PROTECCIÓN, entonces, no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia "un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado". Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos discriminatorios en contra de la población protegida por esta figura, que es la más vulnerable entre los trabajadores.

Quiere decir lo anterior, que el trabajador en un estado de debilidad manifiesta, debe permanecer en su puesto mientras no se presente una causa objetiva y justa para su desvinculación.

14. Con el ánimo de consolidar relaciones equitativas en el escenario laboral, se han consolidado acciones afirmativas bajo la premisa de la disparidad de fuerzas que lo componen. De conformidad con la Constitución se "ha evidenciado la existencia de un verdadero derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión".

La mencionada PROTECCIÓN le asiste a quienes acrediten su discapacidad, pero también a las personas que están en situación de debilidad manifiesta debido a importantes deterioros en su estado de salud, que le "impide[n] o dificulta[n] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares". De tal suerte, "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, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada."

15. Planteada de este modo, la estabilidad laboral reforzada tiene como objetivo brindar una PROTECCIÓN adicional a las personas que puedan ser apartadas de su trabajo, con ocasión de una eventualidad médica por la que atraviesen.

16. La Corte ha señalado que la inobservancia de las limitaciones o formalidades para el despido de personas con limitaciones de salud, genera como consecuencia la invalidez del despido. En ese sentido el vínculo laboral que, aparentemente y como un acto discriminatorio por parte del empleador, había terminado, no puede entenderse jurídicamente finalizado. Se ha señalado en varias oportunidades que:

"cuando se comprueba que el empleador (i) desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo, y (ii) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, entonces, el juez que conozca del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (a) en primer lugar, la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir); (b) en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud sino que esté acorde con sus condiciones; (iii) en tercer lugar, el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.); y (iv) en cuarto lugar, el derecho a recibir 'una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario' (Énfasis propio).

De tal modo, se ha entendido que cuando el despido tiene origen en el estado de salud del empleado y se hizo de forma discriminatoria, el vínculo jurídico no desaparece. Sin embargo, como materialmente, sí se presentó una interrupción de la labor y de la relación del empleado con la empresa, se ha establecido la procedencia del reintegro (al mismo cargo o a otro, de igual o mayor rango y remuneración), del pago retroactivo de salarios y prestaciones laborales, y de la indemnización prevista en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

CASO CONCRETO

MARIA YINED BUITRAGO CUERVO interpuso acción de tutela pretendiendo la salvaguarda de sus derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, vida digna, salud, al terminar el contrato de trabajo por parte de su empleador, según él, sin tenerse en cuenta su estado de salud.

De las pruebas aportadas por la parte actora para respaldar su exposición fáctica se observan:

- Calificación para determinar el origen de sus patologías mediante dictamen del 17 de diciembre de 2014 emitida por NUEVA EPS, en el que se establecieron los siguientes diagnósticos:

PROCESO:
ACCIONANTE:
ACCIONADO:
RADICADO:

ACCIÓN DE TUTELA
MARIA YINED BUITRAGO CUERVO
ANGIOGRAFÍA DE OCCIDENTE S.A.
170014003002-2021-00122-00

5.2 Diagnostico Motivo de Calificación:	
1. 1-Sx de túnel carpiano derecho a) Atrapamiento nervio mediano del carpo derecho	2) Síndrome del manguito rotador derecho a) Tendinosis del Supraespinoso b) Bursitis subacromiodeltoidea c) Artrosis acromioclavicular
3) Síndrome cervicobraquial	4) Epicondilitis lateral y medial derecha
5.3. Exámenes de diagnóstico	

- Posteriormente, la Junta Nacional de Calificación de Invalides, en apelación a dictamen emitido por la Juntar Regional de Calificación determinó confirmar la calificación recurrida en los siguientes términos:

CONCLUSIÓN

De acuerdo con las consideraciones consignadas en el análisis, la sala tres de decisión de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, propone resolver el recurso de apelación así:

CONFIRMAR el dictamen No. 8429 de fecha 28/04/2015 proferido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Caidas:

Diagnóstico (s):

1. Síndrome del túnel del carpo derecho

2. SMR derecho

3. Epicondilitis medial y lateral derecha

4. Síndrome cervicobraquial derecho.

Origen: Enfermedad común.

Una vez leída y aprobada por unanimidad la presente decisión se firma por quienes intervinieron a los veinticuatro (24) días del mes de Septiembre de dos mil quince (2015)

Calificación

Valga resaltar, que el motivo de la apelación fue la discrepancia de la accionante con el origen de las enfermedades.

- En atención por consulta externa del 19 de enero de 2019 se observa que los diagnósticos persisten:

ATENCION CONSULTA EXTERNA (Medica) - Control # 3 de consulta del : 31/01/2018 // Entidad: NUEVA E.P.S

Profesional : GARCIA RIOS JULIAN ANDRES Registro: 14801690
Especialidad : MEDICINA GENERAL

Fecha : 19/01/2019 08:01

DIAGNOSTICO CONTROL

Profesional : GARCIA RIOS JULIAN ANDRES Registro: 14801690

Fecha : 19/01/2019 08:01

* Dx Ppal: M531 SINDROME CERVICOBRAQUIAL

* Dx rel-1: M511 TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS. CON RADICULOPATIA

Tipo Diagnóstico: Impresión Diagnóstica

Finalidad Consulta: No Aplica

Causa Externa: Enfermedad General

- Posteriormente en consulta con Médico Fisiatra el 19 de marzo de 2020 se verifica:

PROCESO:
ACCIONANTE:
ACCIONADO:
RADICADO:

ACCIÓN DE TUTELA
MARIA YINED BUITRAGO CUERVO
ANGIOGRAFÍA DE OCCIDENTE S.A.
170014003002-2021-00122-00

Jose Historia Clínica Especializado

JOSE FERNANDO GÓMEZ RENDÓN
Medico Fisiatra

Paciente

Maria Yined Buitrago Cuervo

Identificación: CC 30324202

Dirección

CALLE 31 # 4-05

Teléfono: 3017741889

Estado civil

Soltero

Fecha nacimiento

10/04/1972

48 Años

Sexo

F

Entidad

VIVA 1A IPS

Fecha:

jueves, 19 de marzo de 2020 15:15:32

Ocupación

Acompañante

Responsable

Teléfono

Teléfono

Parentesco

Enfermedad Actual

Control de cuadro desde 2012 con dolor en hemicuerpo derecho al brazo. "le sale tendinitis, bursitis y quiste cervical". Peor con las manualidades, al lavarse el cabello, con cualquier movimiento. Mejora en reposo. Además tiene episodios que no la dejan levantar de acostada, con dolor desde la nuca hasta la cintura, le dura 2 ó 3 días, mejora con paños.
Intolerancia a doxixina por gastritis. Ha tomado pregabalina, fluvoxamina, sinaigen. No mejora con CBZ 0-1, Cianocob amp.
En Dolor "le colocaron anestesia en médula", con mejoría temporal.
Valorada por Neurocirugía, MD Laboral (tiene pendiente nueva cita). Actualmente proceso jurídico con la empresa. Tuvo incapacidad. "está notando que los dedos de mano se estan torciendo. Siente mejoría por temporadas". Ha mejorado con amitripti e hidrocodona.
Refiere episodios críticos, hoy "muy enferma".
RMN brazo derecho, feb/15: Normal.
Rx hombro izquierdo, nov/15: Normal.
Rx manos, nov/15: Normal.
Rx hombro derecho, ene/16: Normal.
TAC columna C. dic/16: Discopatía leve.
RMN columna C. ene/17: Discopatía leve. "Quiste C6 iza"
Estudio electrodiagnóstico de MSs ene/17: Normal.
Examen físico
AMAs de cuello y MSs completos y asintomáticos.
ROT simétricos, sin déficit motor.
Diestesias en todo el MS derecho, sin distribución específica.
Leve deformidad en flexión de IFP de 5° dedo de mano derecha.
Punto gatillo en infraespinoso derecho, medialmente.

Diagnóstico

R522 Otro dolor crónico

Conclusiones y plan de manejo

CH, VSG, PCR, FR, TSH, Creat, ANAs, Vit D, IC Dolor.

- La actora fue remitida a la especialidad de Reumatología a causa de la persistencia de sus patologías, y en consulta del 21 de agosto de 2020 se anotó lo siguiente:

Médico: LINDA AMELIA CUELLAR

Especialista: JAMES ORLANDO GALVIS MEJIA

Diagnóstico: M790 REUMATISMO NO ESPECIFICADO (PACIENTES EN ESTUDIO AUN SIN DIAGNOSTICO NO INGRESAR AL PROGRAMA) Tie

Fecha Diagnóstico: 21/08/2020

Inicio Síntomas: 01/01/2012

Programa:

Otros diagnósticos:

Fecha Atención: 21/08/20

Tipo Atención: CITA REUMATOLOGIA PRIMERA VEZ

Motivo Consulta:

CITA REUMATOLOGIA PRIMERA VEZ

Enfermedad Actual:

MARIA BUITRAGO, 48 AÑOS, RESIDENTE EN MANIZALES, SOLTERA, 1 HIJO, OCUPACION: HIGIENISTA ORAL.

DEBIDO A LA CONTINGENCIA NACIONAL Y MUNDIAL POR LA PANDEMIA COVID-19, SE REALIZA CONSULTA CON REUMATOLOGÍA, SE LE I

NFORMA AL PACIENTE LA FINALIDAD DE LA CONSULTA Y LA NECESIDAD DE DARLE CONTINUIDAD A SUS CONTROLES. INGRESA PACIENT

E CON TAPABOCAS, ATIENDO PACIENTE CON LAS MEDIDAS DE PROTECCIÓN PERSONAL: CARETA DE PROTECCIÓN, GAFAS DE PROTECCIÓN

, TAPABOCAS N95 Y SOBRE EL TAPABOCAS QUIRÚRGICO, SE LAVAN LAS MANOS SEGÚN PROTOCOLO DE LAVADO DE MANO, CONSTATADO P

OR EL PACIENTE QUE SE ESTÁ ATENDIENDO.

PACIENTE FIRMA CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA ATENCIÓN DE MANERA LIBRE Y CONSCIENTE, PACIENTE ACEPTA Y ENTIENDE,

SE CONTINUA CON LA CONSULTA.

SUBJETIVO:

ENVIADA POR ENDOCRINOLOGIA POR CUADRO DE DOLOR DE INICIO EN EL 2012 EN HEMICUERPO SUPERIOR DERECHO QUE LE DIFICULTA

LA MOVILIDAD REFIERE DOLOR DE INICIO EN EL 2018 EN PRIMER Y QUINTO DEDO DE MANO DERECHA Y 5 TO DE MANO IZQUIERDA A

PREDOMINIO DE IFD DE CARACTERÍSTICAS INFLAMATORIAS, NIEGA RIGIDEZ MATINAL, SIN TUMEFACCION. REFIERE FENOMENO DE RA

YNAUD.

No hay dudas de que la parte actora padece desde el año 2012 patologías persistentes que afectan su calidad de vida y en ese sentido goza de la PROTECCIÓN indicada por la Corte Constitucional en la citada jurisprudencia, en la que se refiere a que las personas con disminución o limitación física cuentan con una especial PROTECCIÓN constitucional que busca garantizar la continuidad en su tratamiento de salud. Además, la estabilidad laboral reforzada se ha reconocido con el fin de dotar de efectividad a los derechos otorgados a esta población y en general, a cualquier trabajador con una disminución física, sensorial o psíquica.

A renglón seguido, se colige que al tratarse de una persona en situación de vulnerabilidad pues considera el despacho que dadas sus actuales circunstancias no está en condiciones de acceder a un nuevo empleo, de ahí que resulta satisfecho el requisito de subsidiariedad para hacer viable la tutela, constituyéndose entonces en el mecanismo adecuado para demandar la PROTECCIÓN de sus derechos constitucionales, además la tutela se interpuso en un plazo razonable, pues no ha pasado más de 6 meses desde la terminación del vínculo laboral.

De otro lado se advierte que al Corte Constitucional ha manifestado que si bien el ordenamiento jurídico previó procedimientos judiciales especiales para ventilar pretensiones laborales, la Corte ha entendido que las reglas relativas a la procedencia de la acción tendrán que ser matizadas cuando se trata de personas en especial condición de vulnerabilidad o en circunstancias de debilidad manifiesta, como consecuencia, entre otros, de su estado de salud; por lo tanto, la tutela debe ser considerada como el mecanismo más adecuado para adoptar las acciones que permitan conjurar la afectación de los derechos en cuestión (T-041/2019).

Desde esta perspectiva y acorde con lo indicado por la jurisprudencia constitucional, en relación con el artículo 26 de la ley 361 de 1997, el despido de una persona en razón de una "limitación" física o psicológica, sin autorización previa de la autoridad del trabajo, es absolutamente ineficaz, carece de efectos, y en caso de producirse, el juez debe ordenar el reintegro laboral del afectado, y que según la sentencia C-824 de 2011 y la T-201 de 2018 esa PROTECCIÓN se extiende a todos aquellos que se encuentren en condición de debilidad manifiesta, con independencia si la limitación es leve o severa. En conclusión, a todo lo

PROCESO:	ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE:	MARIA YINED BUITRAGO CUERVO
ACCIONADO:	ANGIOGRAFÍA DE OCCIDENTE S.A.
RADICADO:	170014003002-2021-00122-00

anterior, el despido resulta ineficaz y así habrá de decretarlo, con las consecuencias que ello implica.

No le asiste razón a la accionada en el sentido de que la terminación del contrato laboral se debió a una causal objetiva, toda vez que, si bien se realizó el proceso disciplinario a la trabajadora, el trámite de terminación del proceso debió ser verificado previamente por el inspector del trabajo, la jurisprudencia constitucional ha señalado que una causal objetiva no significa necesariamente una justa causa para su terminación¹.

De ahí que la jurisprudencia en el subjudice exige que la causal objetiva alegada por la demandada, debe ser previamente verificada por la autoridad laboral correspondiente en éste tipo de casos, situación que no se hizo con la accionada para verificar que las condiciones que se habían plasmado en la decisión del 6 de noviembre de 2015 cuando el Ministerio del Trabajo negó la autorización para terminar el contrato laboral, y condicionó la terminación de esta relación laboral a previa autorización de esa autoridad, por lo que en adelante ANGIOGRAFÍA DE OCCIDENTE debía contar con permiso para tomar esa decisión, sin importar la causal que alegue, según dicha decisión se dejó plasmado que:

En los casos de estabilidad laboral reforzada, el empleador deberá contar con la autorización del Ministerio de trabajo para despedir, la empresa debe probar que no tiene sede donde pueda reubicar a la trabajadora y que de hacerlo, sea en un cargo que no implique un riesgo para su salud, caso que no se ha dado en el Sub-examine, pues **no obra en el plenario prueba que evidencie que el empleador hubiese agotado las posibilidades de reincorporación o reubicación laboral – en la sede principal de la empresa- con domicilio en la ciudad de Cali, o como mínimo la propuesta a que se restableciera en la empresa ANGIOGRAFIA DE OCCIDENTE S.A. en la ciudad de Cali.**

En conclusión, en el sub-examine no se cumple con los supuestos fácticos, ni técnicos requeridos por el Ministerio del Trabajo Nivel Central para despachar favorablemente la presente solicitud.

Así las cosas, mal haría este Despacho en autorizar la terminación de su vínculo laboral y dejar absolutamente sin protección a una trabajadora que se encuentra en debilidad manifiesta. Por lo tanto, al no producir efectos el despido sin la autorización del Inspector de Trabajo, necesariamente deberá entenderse que la relación laboral continúa vigente hasta tanto no se conceda el permiso, y en consecuencia, las obligaciones del empleador de igual forma subsisten.

¹ Sentencia T-1083 de 2007. En esta oportunidad, esta Corporación precisó: *"La Sala considera pertinente esbozar algunas consideraciones respecto del tipo de contratos de trabajo frente a los cuales opera la estabilidad laboral reforzada consagrada a favor de los discapacitados. Al respecto, cabe destacar que dicha protección no se aplica exclusivamente a los contratos de trabajo celebrados por un término indefinido, puesto que la jurisprudencia constitucional ha encontrado necesario hacer extensiva la exigencia de autorización de la Oficina del Trabajo a las hipótesis de no renovación de los contratos a término fijo. En tal sentido, se ha señalado que el vencimiento del plazo inicialmente pactado o de una de las prórrogas, no constituye razón suficiente para darlo por terminado, especialmente cuando el trabajador es sujeto de especial protección constitucional. Para dar por terminado un contrato de trabajo que involucra a un sujeto de especial protección y que, pese a haber sido celebrado por un plazo determinado, de conformidad con el principio de primacía de la realidad sobre las formas, envuelve una relación laboral cuyo objeto aún no ha cesado, no basta el cumplimiento del plazo, sino que deberá acreditarse además, el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles. Y es que, en última instancia, lo que determina la posibilidad de dar por terminada la relación laboral en la que es parte uno de estos sujetos es la autorización que para tal efecto confiera la Oficina del Trabajo, entidad que para el efecto examinará, a la luz del principio antes mencionado, si la decisión del empleador se funda en razones del servicio y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le halla dado al vínculo laboral."* (Negrilla fuera del texto original).

A pesar de que se atestigua el trámite de un proceso disciplinario en contra de la accionante, no se precisó de la autorización de la Oficina del Trabajo para culminar con el contrato celebrado. Olvidando la accionada sin más, que durante el periodo laboral objeto de reproche las dolencias de la accionante se han mantenido o incrementando y la decisión de desvinculación que finalmente se adoptó sin la aprobación precedente del funcionario laboral lesiona los derechos a la estabilidad, de la cual el empleador ya tenía conocimiento, puesto que ya se había surtido sin éxito, un intento de terminación laboral ante la autoridad de trabajo, en la cual se ventilaron las circunstancias de salud de la trabajadora, veamos:

(...)

RESOLUCION No. 334

(6 de Noviembre de 2015)

POR LA CUAL SE RESUELVE UNA SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL A TRABAJADORA CON DISCAPACIDAD

La suscrita Coordinadora del Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites, de la Dirección Territorial de Caldas, del Ministerio del Trabajo, en uso de sus facultades legales y reglamentarias, en especial, de las contenidas en la Ley 361 de 1997, la Resolución 404 del 22 de marzo de 2.012 derogada parcialmente por la Resolución 2143 de 2.014, la Resolución 3111 de 2.015 y en el Código Sustantivo del Trabajo, procede previo los siguientes supuestos facticos

II. PRETENSIONES DEL SOLICITANTE

No se encuentra acápite específico de pretensiones, pero se deduce de la escritura cuya referencia transcribo: "**Ref. Solicitud de autorización de terminación de contrato laboral con empleada que padece enfermedad con afectación de salud**".

Revisadas las pruebas allegadas, de manera individual y en su conjunto, se infiere que la empleadora desde tiempos atrás ya conocía de la situación de salud de la trabajadora, sabía que su estado de salud, en lugar de mejorar, estaba empeorando, y ya estaba advertida la accionada de las prevenciones que había realizado la autoridad del Ministerio del Trabajo referentes a la estabilidad laboral con que contaba la accionante en razón a su condición de salud, y a pesar de ello, quiso obviar la importantísima autorización con un proceso disciplinario.

PROCESO:	ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE:	MARIA YINED BUITRAGO CUERVO
ACCIONADO:	ANGIOGRAFÍA DE OCCIDENTE S.A.
RADICADO:	170014003002-2021-00122-00

Lo cierto entonces es que dicha terminación fue arbitraria, apartándose de esta forma el empleador del contenido constitucionalmente vinculante de la garantía de la estabilidad laboral reforzada que impide ordenar el despido de una persona mientras permanezca en estado de debilidad manifiesta sin contar previamente con la autorización respectiva de la Oficina del Trabajo. En consecuencia, se deberá presumir que la causa de la terminación del vínculo fue el estado de salud de la accionante y por consiguiente se aplicará las consecuencias jurídicas establecidas para este tipo de situaciones.

Subsiguientemente, este Despacho en aras de garantizar los derechos fundamentales de la accionante como es su estabilidad laboral reforzada por incapacidad en la que puede estar MARIA YINED BUITRAGO CUERVO, ya que se demostró que continúa en tratamiento médico debido a sus enfermedades, lo cual claramente influye en que su capacidad laboral se encuentra disminuida; ORDENARÁ a su empleador ANGIOGRAFÍA DE OCCIDENTE S.A. para que ésta sea reintegrada con todas las prestaciones de ley a las cuales tenga derecho, a un cargo con igual o mejor remuneración al que tenía, acorde con sus actuales condiciones de salud. En cuanto a la pretensión al pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario, el juzgado no accederá, y deberá, si es del caso, solicitarla ante el juez laboral, el cual determinará su procedencia, conforme con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

DECISIÓN

Por lo expuesto, la JUEZ Segunda Civil Municipal de Manizales, Caldas, Administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

FALLA:

PRIMERO: TUTELAR a favor de MARIA YINED BUITRAGO CUERVO con cédula de ciudadanía No. 30.324.202, los derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, salud, seguridad social, así como su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, vulnerados por la empleadora ANGIOGRAFÍA DE OCCIDENTE S.A.

SEGUNDO: DECLARAR ineficaz la terminación unilateral de la relación laboral y ORDENAR a ANGIOGRAFÍA DE OCCIDENTE S.A., para que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, efectúe el

PROCESO:	ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE:	MARIA YINED BUITRAGO CUERVO
ACCIONADO:	ANGIOGRAFÍA DE OCCIDENTE S.A.
RADICADO:	170014003002-2021-00122-00

reintegro laboral de MARIA YINED BUITRAGO CUERVO con todas las prestaciones de ley a las cuales tenga derecho, a un cargo con igual o mejor remuneración al que tenía, acorde con sus actuales condiciones de salud y según el criterio de su médico tratante. Igualmente pague en forma retroactiva los salarios dejados de percibir por la accionante (para lo cual podrá descontar mensualmente el valor ya pagado en la liquidación, en un plan de pagos acordado con la accionante) y los aportes a la seguridad social del caso, con la correspondiente actualización de pagos.

TERCERO: NOTIFICAR esta decisión a las partes por el medio más expedito, informándoles que la misma podrá ser impugnada dentro de los tres (3) días siguientes.

CUARTO: ORDENAR la remisión del expediente ante la Corte Constitucional para su eventual revisión, sino fuere objeto de impugnación.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


LUIS FERNANDO GUTIÉRREZ GIRALDO
JUEZ