

SENTENCIA DE TUTELA No. 011
PRIMERA INSTANCIA

Referencia: ACCIÓN CONSTITUCIONAL DE TUTELA
Accionante: SERGIO HENAO DUQUE
Accionada: DISTRICOMERCIO S.A.S
Radicación: 2022-00019-00

REPUBLICA DE COLOMBIA



JUZGADO DÉCIMO CIVIL MUNICIPAL

Manizales (Caldas) veintisiete (27) de enero de dos mil veintidós (2022)

I. OBJETO DE PRONUNCIAMIENTO

Le corresponde a este despacho decidir sobre la acción de tutela instaurada por **SERGIO HENAO DUQUE**, obrando por medio del apoderado judicial MARIO ALEXANDER ÁLVAREZ GIRALDO, en contra de **DISTRICOMERCIO S.A.S**, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo y la estabilidad laboral reforzada.

II. IDENTIDAD DEL ACCIONANTE:

El señor **SERGIO HENAO DUQUE**, identificado con número de cédula de ciudadanía 75. 096.455 recibe notificaciones en el correo electrónico alvarez0902@gmail.com

III. IDENTIDAD DEL ACCIONADO Y VINCULADOS

La Empresa **DISTRICOMERCIO S.A.S** recibe notificaciones en el correo electrónico districomercio@yahoo.com

La **NUEVA E.P.S** recibe notificaciones en el correo electrónico secretaria.general@nuevaeps.com.co

El **LABORATORIO CLÍNICO DE CALDAS I.P.S** recibe notificaciones en el correo electrónico laboratorioclinicocaldas@gmail.com

La **I.P.S VIVA MANIZALES** recibe notificaciones en el correo electrónico ljulio@vivala.com.co lalvarez@vivala.com.co

IV. FUNDAMENTOS DE LA ACCIÓN DE TUTELA:

El señor **SERGIO HENAO DUQUE**, por medio de su apoderado judicial, formuló esta acción de tutela en contra de **DISTRICOMERCIO S.A.S**, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada. Así las cosas, se procederá a sintetizar los aspectos centrales y las actuaciones registradas que dieron motivó para la presentación de la referida solicitud de amparo constitucional:

1. El 23 de abril de 2019, el señor Sergio Henao Duque suscribió un contrato de trabajo a término indefinido con la empresa Districomercio S.A.S.
2. Por casusa de los problemas de salud (dolores lumbares) que estaba presentando el hoy accionante, la empresa Districomercio S.A.S para el día 22 de febrero de 2021, le hizo un cambio de puesto de trabajo al señor Henao Duque.

Sentencia de tutela de Primera Instancia.

ACCIONANTE: Sergio Henao Duque

ACCIONADO: Districomercio S.A.S

Radicación: 2022-00019

3. Posteriormente, la nueva E.P.S le expide al accionante una incapacidad médica el día 28 de septiembre de 2021, por dos días, debido a un "LUMBAGO NO ESPECIFICADO". Esta incapacidad fue expedida y remitida al correo electrónico de la empresa Districomercio S.A.S el mismo día a las 2:24 pm.
4. Según pruebas obrantes en el expediente, la empresa accionada para el mismo día en que le expiden la incapacidad al accionante, 28 de septiembre de 2021, despide sin justa causa al señor Sergio Henao Duque en horas de las 2:19 pm, con la debida indemnización, según se señala en la contestación de la demanda.
5. El 29 de septiembre de 2021, el representante legal de la empresa accionada fue requerido por el Ministerio del Trabajo – Dirección Territorial de Caldas para que llegara a un acuerdo con el extrabajador Sergio Henao Duque, en razón al despido sin justa causa realizado.
6. El día 19 de octubre de 2021, se llevó a cabo ante el Ministerio del Trabajo - Dirección Territorial de Caldas una audiencia de conciliación entre el señor Sergio Henao Duque y el representante legal de la empresa Districomercio S.A.S, con el objeto de que se llegara a un acuerdo respecto del despido sin justa causa realizado. No obstante, la audiencia se declaró "FRACASADA" por la no existencia de acuerdo conciliatorio.
7. Por lo anterior y debido al intento fallido de conciliación con el representante legal de la empresa hoy accionada, el señor Sergio Henao Duque decidió presentar esta acción de tutela, con el propósito de que sus derechos fundamentales al trabajo y la estabilidad laboral reforzada, fueran protegidos.

Una vez verificado por el despacho que la presente acción se ajusta a los lineamientos generales exigidos, fue avocada su conocimiento y se ordenó la notificación a las entidades accionada y vinculadas, ejerciendo únicamente su derecho de defensa y contradicción la nueva E.P.S, como pasa narrarse:

NUEVA E.P.S

La apodera judicial de la entidad allegó contestación a la acción de tutela el pasado 19 de enero del año actual y manifestó que se declare la presente acción constitucional improcedente por no acreditar el requisito de la subsidiariedad. Adicionalmente, manifestó que la entidad ha estado garantizando todos los servicios de salud al afiliado Sergio Henao Duque.

DISTRICOMERCIO S.A.S

El gerente de la empresa para el día 20 de enero del presente año allegó mediante correo electrónico la contestación a la acción de tutela y señaló que no ha habido vulneración de los derechos fundamentales del señor Sergio Henao Duque por parte de la empresa, puesto que no se logra acreditar que el aquí accionante se encuentra en un estado de debilidad manifiesta, o tenga pérdida de capacidad laboral para deducir que se encontraba en el referido estado. Señala que la causa de terminación del vínculo laboral con el señor Sergio Henao Duque se dio con ocasión a la emergencia sanitaria por Covid-19 que afronta el territorio colombiano actualmente y no por las afectaciones de salud que alega el accionante. Señala que la empresa conoció de los periódicos controles y recomendaciones que el médico le suministraba al accionado y que con ocasión a esa circunstancia el señor Henao Duque fue traslado de su puesto de trabajo. En últimas, solicita que no sean concedidas las pretensiones del hoy accionante por lo que no ha habido vulneración alguna de sus derechos fundamentales.

Sentencia de tutela de Primera Instancia.

ACCIONANTE: Sergio Henao Duque

ACCIONADO: Districomercio S.A.S

Radicación: 2022-00019

Se deja constancia, que pese a haber sido notificadas de debida forma las entidades **LABORATORIO CLÍNICO DE CALDAS I.P.S** e **I.P.S VIVA MANIZALES**, entidades vinculadas en el presente trámite tutelar, no ejercieron su derecho de defensa y por consiguiente no realizaron ningún pronunciamiento al respecto.

V. GENERALIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA

Competencia

El Juzgado Décimo Civil Municipal de la ciudad de Manizales es competente para analizar la presente acción de tutela, con fundamento en el artículo 86 de la Constitución Política y el artículo 15 del Decreto legislativo 2591 de 1991, que expresan entre otras cosas, el deber que le asiste a los jueces de la república de tramitar las acciones de tutelas presentadas por cualquier persona, con ocasión a la amenaza y/o vulneración de sus derechos fundamentales. De igual forma, el Decreto 1983 de 2017 fija de una manera más delimitada la competencia de los jueces, manifestando que las acciones de tutelas que se interpongan en contra de una autoridad o institución de orden departamental, distrital o municipal, como es el caso que nos ocupa, serán los jueces municipales los competentes para tramitarlas.

Procedencia

La Corte Constitucional en reiteradas jurisprudencias, ha establecido que la acción de amparo constitucional es un mecanismo de defensa judicial preferente, informal, sumario y expedito. Esto implica que cualquier persona, cuando sus derechos fundamentales se vean amenazados y vulnerados por la acción u omisión de una autoridad ya sea pública o privada, pueda hacer uso libremente de este mecanismo constitucional. Se aclara que dicha libertad para presentar una acción de tutela, de ninguna manera es absoluta. La jurisprudencia ha establecido unos requisitos de procedibilidad de la acción, tales como (I) la legitimación en la causa por activa (II) la legitimación en la causa por pasiva (III) la inmediatez y (IV) la subsidiaridad que deberán de cumplirse y aprobarse en cada caso concreto.

En cuanto a la **legitimación en la causa por activa** el artículo 86 de la Constitución Política y el artículo 10 del Decreto legislativo 2591 de 1991, establecen y definen que la acción de tutela se puede presentar por (I) la propia persona que sufre el agravio de sus derechos fundamentales, (II) por medio de su representante legal, (III) mediante apoderado judicial o (IV) a través de un agente oficioso.

En el caso objeto de estudio, la presente acción de tutela fue formulada mediante apoderado judicial, habiéndose aportado debidamente del poder especial para el efecto, y es por esta razón que encuentra el despacho sin más, acreditado el presente requisito de procedibilidad de la acción.

Respecto de la **legitimación en la causa por pasiva**, el artículo 86 superior establece una protección inmediata de los derechos fundamentales cuando estos resulten vulnerados y afectados por la acción u omisión de una autoridad pública o de un particular.

Cuando la vulneración y afectación provenga de un particular, como en el caso que nos atañe dada la naturaleza jurídica de Districomercio S.A.S, la Constitución Política y el Decreto legislativo 2591 de 1991, han establecido que para que prospere el requisito de la legitimación por pasiva, la afectación a los derechos fundamentales debe provenir por un particular que (I) preste servicios públicos, (II) o que afecte grave y directamente intereses colectivos o (III) cuando el accionante se encuentre en un estado de indefensión y/o subordinación respecto del accionado.

Respecto del estado de subordinación en el que se encuentre el accionante respecto del accionado, el Alto Tribunal Constitucional ha señalado que "el estado

Sentencia de tutela de Primera Instancia.

ACCIONANTE: Sergio Henao Duque

ACCIONADO: Districomercio S.A.S

Radicación: 2022-00019

de subordinación corresponde a la situación de quien se encuentra sujeto al "acatamiento y sometimiento a órdenes proferidas por quienes, en razón de sus calidades, tienen la competencia para impartirlas" y alude a la existencia de una relación jurídica de dependencia que tiene su origen en "la obligatoriedad de un orden jurídico o social determinado". Incluso, de manera más específica ha definido dicho estado como "una relación jurídica de dependencia, que se manifiesta principalmente entre trabajadores y patronos, o entre estudiantes y profesores o directivos de un plantel educativo"

Al haberse establecido un vínculo contractual entre el señor Sergio Henao Duque y la empresa Districomercio S.A.S se genera directamente una relación de subordinación, por lo que encuentra este despacho acreditado el presente requisito de la legitimación en la causa por pasiva.

En razón al requisito de **inmediatez**, se ha considerado por la Honorable Corte Constitucional que entre la presentación de la acción de tutela y los hechos que dieron ocasión a la vulneración y/o amenaza de los derechos fundamentales, debe existir un tiempo razonable. Es decir, una vez acaecido el hecho, el ciudadano deberá presentar la acción de tutela en un tiempo prudencial para buscar la protección de sus derechos constitucionales.

En el caso objeto de estudio, entre la presunta vulneración de los derechos fundamentales del hoy accionante por parte del accionado con ocasión al despido sin justa causa, 28 de septiembre de 2021, y la presentación de la acción de tutela, 18 de enero de 2022, existe un lapso temporal de 3 meses aproximadamente. Tiempo este despacho considera justo y razonable para la presentación de la acción de amparo constitucional.

Con relación al requisito de la **subsidiaridad**, la Corte constitucional ha establecido en su jurisprudencia, que la acción de tutela procede (I) cuando no se disponga de otro medio de defensa judicial para lograr la protección de los derechos fundamentales afectados, (II) cuando existiendo un mecanismo de defensa judicial ordinario, este no sea suficientemente idóneo para la defensa de los derechos fundamentales que se aleguen, o (III) cuando se requiera evitar un perjuicio irremediable o inminente de acuerdo a cada caso en concreto.

Al respecto, la Corte Constitucional en la sentencia T-041/2019, señala:

"en principio, la tutela no es la vía judicial idónea para resolver este tipo de controversias al existir los mecanismos establecidos en la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, atendiendo a la forma de vinculación del interesado; sin embargo, también ha destacado que el examen de procedencia debe ser menos estricto cuando se encuentran comprometidos los derechos de sujetos de especial protección constitucional o de personas que se hallan en circunstancias de debilidad manifiesta, "pues en estos casos el actor experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial". (Subrayado fuera del texto original.

Con relación a los factores que indican que una persona eventualmente puede encontrarse en un estado de debilidad manifiesta, ha indicado:

"Además se precisó que circunstancias como: (i) la edad del sujeto, (ii) su desocupación laboral, (iii) no percibir ingreso alguno que permita la subsistencia de su familia y la propia, y (iv) la condición médica padecida, son supuestos representativos de un estado de debilidad manifiesta".

En el presente caso, si bien el accionante cuenta con mecanismos de defensa judiciales ordinarios para resolver las pretensiones que expone en la acción de tutela, lo cierto es que su condición de salud, económica y social permiten

Sentencia de tutela de Primera Instancia.

ACCIONANTE: Sergio Henao Duque

ACCIONADO: Districomercio S.A.S

Radicación: 2022-00019

establecer que dichos mecanismos, en el presente caso en concreto, no sean lo suficientemente idóneos para ser utilizados por el accionante.

Según escrito tutelar, se tiene que el señor Sergio Henao Duque es padre cabeza de familia, desempleado y de estrato socioeconómico bajo, por lo que resulta irrazonable considerar en someter al accionante a un proceso ordinario laboral, cuando se observa que su mínimo vital se está viendo afectado por la vulneración a sus derechos al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada.

En conclusión, se encuentra superado el análisis de procedibilidad respecto de la presunta vulneración de los derechos fundamentales al trabajo y la estabilidad laboral reforzada del señor Sergio Henao Duque por parte de Districomercio S.A.S y se procederá a analizar y a resolver el problema jurídico que se advierte.

Pruebas obrantes en el expediente.

- Poder especial del apoderado de la parte demandante.
- Historia clínica del señor Sergio Henao Duque.
- Certificado de incapacidad expedido el 28 de septiembre de 2021.
- Carta de despido por Districomercio S.A.S.
- Carta cambio puesto de trabajo en Districomercio S.A.S.
- Constancia correo electrónico de liquidación e indemnización por despido sin justa causa.
- Certificado de capacitación para desempeño de funciones de cargo.
- Registro Caja de Compensación Familiar de Caldas – Confa.
- Requerimiento Ministerio de Trabajo – Territorial Caldas.
- Acta Audiencia Conciliación Ministerio de Trabajo – Territorial Caldas.

VI. PROBLEMA JURÍDICO

Le corresponde a este despacho determinar si **DISTRICOMERCIO S.A.S.** está vulnerado los derechos fundamentales al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada del señor **SERGIO HENAO DUQUE** al haber dado por terminada la relación laboral que tenía con el accionado, pese a encontrarse presuntamente en un estado de salud desfavorable. De modo que, para resolver el problema planteado, este despacho se referirá a lo que se ha establecido jurisprudencialmente respecto de la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud.

VII. CONSIDERACIONES

Estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta por razones de salud.

Señala el artículo 25 de la Constitución Política, que el trabajo es un derecho y una obligación social que goza en todas sus modalidades, de la protección del Estado. Con este sustento normativo constitucional, se tiene que la relación laboral existente entre empleador y empleado debe de estar permeada por unos principios rectores, que protejan y generen la estabilidad laboral que requiera la parte menos favorecida en esa relación vertical de poder. En decir, que para nuestro caso objeto de estudio, la estabilidad laboral como principio que se deriva del derecho al trabajo, busca asegurar que el trabajador tenga una certeza mínima de que su vínculo laboral no será finiquitado de una manera discriminada, intempestiva y arbitraria.

En este orden de ideas, la jurisprudencia ha establecido algunos parámetros rectores e indicativos, en los cuales el empleado puede apelar al principio de la estabilidad laboral reforzada cuando se ha finalizado su vínculo laboral de manera contravencional. Esto es, cuando el despido recaiga sobre las **(i)** mujeres embarazadas, **(ii)** los trabajadores sindicalizados, **(iii)** las personas con

Sentencia de tutela de Primera Instancia.

ACCIONANTE: Sergio Henao Duque

ACCIONADO: Districomercio S.A.S

Radicación: 2022-00019

discapacidad o en estado de debilidad manifiesta por motivos de salud y **(iv)** las madres cabeza de familia.

Con relación al estado de debilidad manifiesta por razones de salud, el Alto Tribunal Constitucional manifiesta en su sentencia T-052/20 lo siguiente:

“Así, aquellos trabajadores que sufren una disminución considerable en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral, deben ser tenidos como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta y, por ello, gozan de estabilidad laboral reforzada por aplicación directa de la Constitución

Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho” (subrayado fuera del texto original).

Y continúa diciendo:

aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, el empleado gozará del derecho de estabilidad laboral reforzada por causa de su estado de debilidad manifiesta en razón a su condición de salud. (Subrayado fuera del texto original).

Dicho esto, se observa entonces que el trabajador que se encuentre afectado en su salud y tal afectación le impida desarrollar con regularidad sus funciones para las cuales fue contratado, aun si tener un porcentaje o examen de pérdida de capacidad laboral, se hallará en un estado de debilidad manifiesta y por lo tanto, gozará de una estabilidad laboral reforzada, que el permitirá no ser despedido por su empleador mientras su situación persista.

Una vez se logre evidenciar que el empleado goza de una estabilidad laboral reforzada, por las condiciones particulares que fueren, y en caso de que el empleador decida terminar con la relación laboral y despedir a su trabajador, ha sostenido el Alto Tribunal Constitucional, que tal decisión debe de contar la debida autorización de la oficina del trabajo. En la sentencia T305/2018 se indica:

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA. La protección de la estabilidad laboral reforzada implica dentro del ámbito laboral las siguientes posiciones: (i) no ser despedido por razón de su situación de debilidad manifiesta; (ii) permanecer en el empleo, a menos que exista una causa de desvinculación no relacionada con la situación de discapacidad y (iii) que la autoridad competente autorice el despido, previa verificación de la causa que amerite la desvinculación. De lo contrario, el despido será ineficaz y el trabajador será acreedor de la indemnización fijada por la ley, más el pago de los salarios dejados de devengar. (Subrayado fuera del texto original).

En suma, la sentencia SU049/2017 de la Corte Constitucional, concluye:

“Así, por ejemplo, cuando una persona experimenta una afectación de salud relevante, el principio de solidaridad implica para sus familiares la asunción de su cuidado y asistencia personal; para las instituciones de salud con las que estaba vinculado y venía recibiendo tratamiento, el deber de

Sentencia de tutela de Primera Instancia.

ACCIONANTE: Sergio Henao Duque

ACCIONADO: Districomercio S.A.S

Radicación: 2022-00019

continuar la prestación de servicios que requiera; y para sus empleados y contratantes, el deber de preservarlo en el empleo a menos que concurra justa causa convalidada por la oficina del Trabajo, sin perjuicio de la obligación de reubicarlo, capacitarlo y ajustar las condiciones de su trabajo al cambio en sus condiciones existenciales". (Subrayado fuera del texto original).

Ahora, con respecto a los despidos que realicen los empleadores con ocasión al estado de emergencia sanitaria por Covid-19, ha sostenido el Ministerio del Trabajo que no se puede tomar como justa causa el despido de un empleador, apelando a las circunstancias del estado de excepción en el que se encuentra actualmente el territorio colombiano.

Señala el Ministerio del trabajo que a lo largo de la emergencia sanitaria por Covid-19 ha brindado a los empleadores numerosas estrategias tendientes a evitar los despidos de los trabajadores. En las circulares 021 y 033 del año 2020, se señalan algunas estrategias:

- Horarios flexibles como estrategia para que haya menos trabajadores desplazándose en servicios masivos de transporte en horas pico y con ello, se reduzca el riesgo de posible contagio.
- Facilidad de realizar Teletrabajo y/o Trabajo en casa.
- Disminución de reuniones presenciales.
- Reducción de eventos masivos o eventos en los cuales haya alta aglomeración de personas.
- Acordar en cualquier momento el inicio del disfrute de las vacaciones acumuladas, anticipadas o colectiva.
- Licencia remunerada compensable: se puede acordar no trabajar por una temporada en virtud de una Licencia. El empleador sigue pagando el salario, pero, posteriormente, el trabajador debe compensar el tiempo concedido.
- Modificación de la jornada laboral y concertación de salario: establece el Ministerio en la circular 33 que, frente a la ocurrencia de una 1) situación ocasional, transitoria y excepcional, 2) sólo mientras dure la emergencia sanitaria, 3) por escrito, y 4) dependiendo de la necesidad del servicio, el empleador y el trabajador pueden acordar:
- Modificar la jornada laboral: para esto se basa en el artículo 158 del CST que establece que la jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.
- Modificar el salario (reduciéndolo), las funciones o la carga laboral asignada: para esto se basa en el artículo 50 del CST que establece la posibilidad de revisar el contrato de trabajo cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica.
- Modificación o suspensión de beneficios extralegales: el empleador puede, temporalmente, acordar con los trabajadores no otorgar beneficios extralegales, que son aquellos que se conceden por mera liberalidad y que no con constitutivos de salario.
- Concertación de beneficios convencionales: establece que, a través de actas extra-convencionales o actas extra-pacto, las organizaciones sindicales o los trabajadores no sindicalizados y los empleadores, a través de escenarios de dialogo social pueden generar soluciones concertadas

Sentencia de tutela de Primera Instancia.

ACCIONANTE: Sergio Henao Duque

ACCIONADO: Districomercio S.A.S

Radicación: 2022-00019

que faciliten el manejo de la crisis económica, la restauración de la normalidad y la protección al empleo

De suyo, se observa entonces que el empleador debe de agotar todas las estrategias posibles y que se encuentren a su alcance, para evitar que los despidos de sus trabajadores se produzcan por causa de la emergencia sanitaria del Covid-19.

VIII. Caso concreto

El presente caso gira en torno de los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada del señor Sergio Henao Duque, quien encontrándose en un estado de debilidad manifiesta por razones de su salud, fue despedido el día 28 de septiembre de 2021 por su empleador Districomercio S.A.S. Ante el intento fallido de obtener una conciliación con el empleador ante el Ministerio del Trabajo – Dirección Territorial de Caldas, el hoy accionante decidió interponer la presente acción constitucional, para lograr la protección de sus derechos fundamentales invocados.

Dicho esto, se advierte que la pretensión de la acción de tutela se fundamenta en el despido intempestivo, discriminatorio y contravencional del señor Sergio Henao Duque por parte del gerente de la empresa Districomercio S.A.S, a pesar de que para la fecha del despido, el hoy accionante gozaba de una estabilidad laboral reforzada dado su estado de debilidad manifiesta por razones de su salud.

Así las cosas, y teniendo en cuenta la parte fáctica del caso que nos ocupa, el señor Sergio Henao Duque suscribió desde el 23 de abril de 2019 un contrato a término indefinido con la empresa hoy accionada. A partir del año 2020 según historia clínica aportada en el expediente, el despacho observa que el accionante empieza a sufrir unas molestias lumbares con un diagnóstico “LUMBAGO NO ESPECIFICADO”, así:

FECHA	SÍNTOMAS	DIAGNÓSTICO
2020/01/20	Dolor lumbar crónico	Lumbago No especificado
2020/02/05	Dolor lumbar	Lumbago No especificado
2021/01/18	Dolor región lumbar	Trastorno de disco lumbar
2021/02/19	Dolor crónico lumbar	Trastorno de discos intervertebrales
2021/03/11	Dolor región semi inferior	Trastorno de disco lumbar
2021/03/19	Dolor región semi inferior	Trastorno de disco lumbar
2021/04/22	Dolor lumbar	Lumbago con ciática
2021/07/19	Dolor columna	Lumbago No especificado
2021/08/24	Dolor lumbar crónico	Lumbago No especificado

Por causa de las afectaciones presentadas en su región lumbar, el empleador Districomercio S.A.S para la fecha del 22 de febrero de 2021 traslada al señor Sergio Henao Duque de puesto de trabajo, con el objetivo de que realizara otras funciones que le permitieran un mejor desarrollo laboral dentro de la empresa.

Es de advertir que, según consulta médica realizada con posterioridad al despido, 12 de octubre de 2021, el accionante ha sido diagnosticado con “ESPONDILOSIS”.

Sentencia de tutela de Primera Instancia.

ACCIONANTE: Sergio Henao Duque

ACCIONADO: Districomercio S.A.S

Radicación: 2022-00019

Dicho esto y tal como se dejó claro en el acápite de las consideraciones, una persona que presente afectaciones en su salud que le impidan desarrollar sus funciones normales dentro de su actividad laboral, sin que sea necesario que exista de por medio una pérdida de capacidad laboral o una certificación que acredite el porcentaje de disminución de fuerza laboral, es una persona que se encuentra en un estado de debilidad manifiesta en razón a su salud y por consiguiente, goza de una estabilidad laboral reforzada dentro de la empresa para la cual esté trabajando.

En el caso objeto de estudio, encuentra pues este despacho que para la fecha del 28 de septiembre de 2021, en la que se produce el despido del hoy accionante por parte de la empresa Districomercio S.A.S, el señor Henao Duque gozaba de una estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta en razón a las afectaciones periódicas que venía presentado en su salud. "LUMBAGO NO ESPECIFICADO". Presupuesto suficiente para manifestar que el accionante no podía ser despedido de su trabajo sin que existiera previamente una autorización por parte la oficina del trabajo. Circunstancia esta que no se presenta en el caso concreto.

Al no contar con la debida autorización por parte de la oficina del trabajo para proceder con el despido del accionante, el gerente de la empresa Districomercio S.A.S suscita una vulneración en los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada del señor Sergio Henao Duque.

Ahora, en la contestación de la acción de tutela, el gerente de la empresa accionada señaló que el despido no se produjo en razón al estado de salud del señor Sergio Henao Duque, sino que se produjo en razón al corte de personal por causa del Covid-19. Al respecto y según lo señalado en párrafos anteriores, el Ministerio del Trabajo ha señalado que el despido de un trabajador por motivos de la emergencia sanitaria, no configura una causal objetiva de terminación del contrato de trabajo y que por consiguiente el empleador debe de implementar las estrategias necesarias para evitar el despido de sus empleados. Estrategias que en el caso que hoy nos convoca, no fueron acreditadas por el accionante.

Dada la circunstancia precedente, aprovecha esta servidora judicial para conminar al gerente de la empresa Districomercio S.A.S, en el sentido de que antes de realizar cualquier despido futuro de sus trabajadores, apelando al estado de emergencia sanitaria por Covid-19, implemente las estrategias pertinentes dentro su empresa con el fin de evitar despidos injustificados.

En consecuencia de lo anteriormente señalado, este despacho tutelaré los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada del señor Sergio Henao Duque, de manera transitoria, y ordenará al gerente de Districomercio S.A.S reintegrar a la empresa al hoy accionante, en un puesto de trabajo igual o superior en el que se encontraba el señor Henao Duque antes de producirse el despido. Téngase en cuenta que el reintegro deberá de realizarse en un puesto de trabajo donde las funciones a desempeñar no afecten el diagnostico de "EPONDILOSIS" y/o "LUMBAGO NO ESPECIFICADO" que padece el hoy accionante.

Considerando lo anterior, este despacho ordenará al gerente de la empresa Districomercio S.A.S reconocerle al hoy accionante los siguientes conceptos dejados de percibir desde el día 28 septiembre de 2021 y hasta que materialice el reintegro a su puesto de trabajo:

- Reconocer los salarios dejados de percibir.
- Realizar los aportes a la seguridad social de manera retroactiva.

Se advierte al gerente de Districomercio S.A.S que los anteriores pagos serán compensados con el dinero que el señor Sergio Henao Duque recibió por concepto de liquidación e indemnización. No obstante, si una vez se realizada la compensación, entre el dinero a reconocer por motivo del presente fallo y el dinero dado por concepto de indemnización y liquidación, se presentare dinero faltante

Sentencia de tutela de Primera Instancia.

ACCIONANTE: Sergio Henao Duque

ACCIONADO: Districomercio S.A.S

Radicación: 2022-00019

para cumplir con lo ordenado en esta providencia, le corresponderá naturalmente al gerente de la empresa accionada reconocer el faltante o el excedente.

Por último, es importante aclararle al accionado que la causa que motivó la presente acción de tutela y por lo tanto el problema jurídico que se advierte, va mucho más allá de si el despido sin justa causa fue indemnizado o no, o si el despido se realizó con posterioridad o anterioridad a la incapacidad recibida por parte de la Nueva E.P.S el 28 de septiembre de 2021, la discusión se circunscribe al hecho de que el señor Sergio Henao Duque venía presentado afectaciones a su salud de manera periódica, que le estaban ocasionado dificultades para realizar con regularidad sus funciones laborales y que, por estar razón, la empresa debía haber contado con la autorización correspondiente de la oficina del trabajo para proceder con el despido.

IX. Conclusión

Teniendo en cuenta el escrito tutelar y las pruebas aportadas dentro del presente proceso, este despacho tutelar los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital y a la seguridad social del señor Sergio Henao Duque de manera transitoria, bajo el entendido de que el accionante debe acudir a la justicia ordinaria laboral, dentro de los 4 meses siguientes a este fallo y, consecuentemente ordenará al representante legal de la empresa Districomercio S.A.S, reintegrar de manera inmediata al señor Henao Duque a un puesto de trabajo igual o superior al que se encontraba antes de generarse su despido, con la salvedad que deberá ser reasignado en sus funciones en razón a su estado de salud.

De la misma forma, se ordenará al representante legal de la empresa Districomercio S.A.S reconocer al señor Sergio Henao Duque los salarios dejados de percibir y realizar el pago de los aportes a la seguridad social de una manera retroactiva. Se advierte que dichas sumas de dinero serán compensadas con el dinero que recibió el accionante al momento de su despido por concepto de indemnización y liquidación y que en caso de presentarse algún faltante deberá naturalmente el gerente de la empresa accionada realizar en respectivo ajuste.

Finalmente, se ordenará desvincular a Laboratorio Clínico de Caldas I.P.S, a la I.P.S Viva Manizales y la Nueva E.P.S de la presente acción de tutela, por no encontrarse actuaciones que estuvieran vulnerado derechos fundamentales en el presente caso concreto.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO DÉCIMO MUNICIPAL DE MANIZALES (CALDAS)**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Constitución,

RESUELVE:

PRIMERO: TUTELAR DE MANERA TRANSITORIA los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada del señor **SERGIO HENAO DUQUE**, identificado con número de cédula de ciudadanía 75.096.455, dentro del presente trámite de tutela promovido en contra del representante legal de **DISTRICOMERCIO S.A.S.**, aclarando que dentro de los cuatro (4) meses siguientes a este fallo el accionante debe acudir al juez laboral para que dirima definitivamente la controversia.

SEGUNDO: ORDENAR al representante legal y/o gerente de la empresa **DISTRICOMERCIO S.A.S** reintegrar al señor **SERGIO HENAO DUQUE**, en las condiciones establecidas en la parte motiva de esta sentencia.

TERCERO: ORDENAR al representante legal y/o gerente de la empresa **DISTRICOMERCIO S.A.S** realizar los respectivos pagos por concepto de salarios dejados de percibir y aportes a la seguridad social a los que tenga derecho el señor **SERGIO HENAO DUQUE**, en la forma y condiciones establecidas en la parte motiva de esta sentencia.

Sentencia de tutela de Primera Instancia.

ACCIONANTE: Sergio Henao Duque

ACCIONADO: Districomercio S.A.S

Radicación: 2022-00019

CUARTO: DESVINCULAR al **LABORATORIO CLÍNICO DE CALDAS I.P.S.**, a la **I.P.S VIVA MANIZALES** y a la **NUEVA E.P.S** del presente tramite tutelar.

QUINTO: NOTIFICAR a las partes por el medio más expedito y eficaz, con advertencia que podrá ser impugnado dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación.

SEXTO: ENVIAR el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, en caso de no ser impugnado.

NOTIFÍQUESE

DIANA MARÍA LÓPEZ AGUIRRE
JUEZ

NOTIFICACIÓN POR ESTADO

La providencia anterior se notifica en el Estado Nro. 14 del 28 de enero de 2022
Secretaría

OAJ

Firmado Por:

Diana Maria Lopez Aguirre

Juez

Juzgado Municipal

Civil 010

Manizales - Caldas

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

9cf3f31d9fae8ffc149c8198a2fb312338d719b6f2146dfe8324548a61ce0b45

Documento generado en 27/01/2022 03:37:02 PM

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