



Facatativá, seis (6) de julio de dos mil veinte (2.020)

<b>CLASE DE PROCESO:</b>	ACCION DE TUTELA
<b>ACTOR:</b>	ALEXANDER PEÑA RODRÍGUEZ
<b>ACCIONADOS:</b>	<b>NASES EST SAS</b>
<b>RADICACIÓN No:</b>	252694003001 <b>20200031400</b>

Surtido el trámite que le es propio, procede el Despacho a proferir fallo de primera instancia dentro de la acción de tutela de la referencia.

### **IDENTIFICACIÓN DE LA ACCIONANTE:**

Recorre al trámite de la acción constitucional, el ciudadano ALEXANDER PEÑA RODRIGUEZ identificado con cédula No. 11.449.704.

### **IDENTIFICACIÓN DEL ACCIONADO:**

La acción instaurada fue contra la empresa NASES EST SAS identificada con NIT. 830.009.600-1

### **DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES PRESUNTAMENTE VIOLADOS O AMENAZADOS:**

Considera el accionante, que se vulneran sus derechos fundamentales a la salud en conexidad con el derecho a la vida en condiciones dignas, derecho al trabajo, derecho a la seguridad social, derecho al salario mínimo legal mensual vigente, relacionado con fuero de estabilidad laboral reforzada.

### **SÍNTESIS DE LOS HECHOS DE LA ACCIÓN CONSTITUCIONAL:**

Expuso el accionante que tiene 36 años de edad y provee económicamente a sus padres que son personas de la tercera edad y cuyos ingresos son paupérrimos.

Que suscribió contrato de obra o labor con la empresa de servicios temporales NASES SAS el 11 de febrero de 2019 para desempeñar el cargo de auxiliar de producción con un salario asignado de \$1.027.200 relación durante la cual nunca le fue llamada la atención o fue amonestado.

Que el 18 de julio de 2019, realizó su primer ingreso a la Clínica MEDIFACA por dolor del cuerpo sin mejoría sin establecer el origen de su padecimiento no obstante le fueron practicados exámenes de diagnóstico cuyos resultados obligaron a remitirlo a medicina especializada.

Que el 21 de julio de 2019 fue hospitalizado en la Clínica MEDIFACA siendo diagnosticado con síndrome febril prolongado a estudio por lo que le ordenan paraclínicos.

Que el 7 de agosto volvió a presentar padecimientos de salud por lo que ingresa nuevamente a la Clínica MEDIFACA siendo diagnosticado con Síndrome de Guillan-Barré y fiebre persistente, le ordenan paraclínicos y le dan incapacidad por tres días.

Que el 10 de febrero de 2020, la accionada le hace entrega de una carta donde se le indica que la labor para la cual fue contratado para la empresa usuaria ALIMENTOS POLAR culminaba en esa misma fecha no obstante se le indicó lo siguiente: *teniendo en cuenta que usted se encuentra en este momento en tratamientos médicos la empresa brindará protección durante este periodo, sin que esto signifique prórroga en su contrato. Por lo comentado su relación laboral estará vigente exclusivamente hasta la finalización de su alta médica*, lo cual agradece a la empresa accionada sin embargo, ésta no tuvo en cuenta que aún sigue en tratamientos médicos y terminó el contrato.

Que para descartar la enfermedad de Guillan Barré se le han ordenado una serie de exámenes de diagnóstico y que su condición es compleja sufriendo molestias en el bazo sanguíneo y dolor en las piernas con adormecimiento por lo que además le resulta complicado tratar de conseguir otro trabajo.

Que en el momento no tiene empleo y se encuentra enfermo sin haber obtenido el concepto médico definitivo para determinar la enfermedad que lo aqueja.

Que en concepto del Ministerio del Trabajo, es obligación del empleador remitir los casos a medicina laboral para determinar la condición médica de los trabajadores que presentan incapacidades frecuentes y presentan novedades desconociendo los diagnósticos médicos.

Que la semana anterior a la interposición de la acción, le fue practicado un examen de sangre con el fin de verificar la patología que lo está afectando estando a la espera de ser valorado por el servicio de reumatología lo cual se llevaría a cabo el 19 de junio y el 27 siguiente tiene programada cita con ser servicio de reumatología para establecer la conformación del diagnóstico.

En respaldo de sus solicitudes citó senda jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre la estabilidad laboral reforzada.

### **PETICIÓN DE TUTELA**

El accionante solicitó como pretensiones, lo siguiente:

*“le solicito que frente a la empresa de servicios temporales NASES EST SAS, sean TUTELADOS mis derechos invocados como vulnerados y en su lugar se ordene a la empresa a reintegrarme a mi puesto de trabajo con el fin que se me siga haciendo los aportes a la seguridad social y poder continuar con los tratamientos médicos pendientes para determinar la enfermedad que me aqueja, de igual manera que mi caso sea remitido a medicina laboral para determinar la condición médica con ocasión a la labor que desempeño en la*

*empresa, el origen de la enfermedad y la pérdida de capacidad laboral.”*

### **TRÁMITE PROCESAL Y CONTRADICTORIO**

La acción fue radicada el 18 de junio anterior, repartida a este despacho el día 23 siguiente del mismo mes y año y admitida en auto de la misma fecha.

Transcurrido el término de traslado de la demanda, ingresó el expediente para proferir la sentencia de instancia.

### **RESPUESTA DE LA ENTIDAD ACCIONADA**

La suplente del representante legal, se refirió a los hechos de la demanda y se opuso a las pretensiones de la misma.

Dijo que el accionante no probó la condición de cabeza de familia que adujo y que nunca informó a la empresa sobre la afiliación de beneficiarios en el sistema de subsidio familiar y tampoco en sede judicial aportó prueba de tal circunstancia.

Que la terminación de la vinculación laboral obedeció a la terminación de la obra o labor para la cual fue contratado en el mes de febrero de 2020, no obstante como el accionante refirió que tenía pendiente la toma de unos exámenes y la definición de su diagnóstico, mantuvo la protección hasta el mes de junio de los corrientes, no obstante desde enero a junio hogano, el accionante no presentó incapacidad alguna y tampoco el resultado de los exámenes o la determinación del aludido diagnóstico razón por la que en el mes de mayo del corriente, lo remitió para la práctica de un examen médico ocupacional en el cual se determinó como apto para desarrollar las actividades laborales.

Acreditó la documental solicitada sobre la relación contractual y el pago de los aportes al SGSS así la relacionada con el reconocimiento y consignación de las cesantías al demandante.

Finalmente, dijo que no estaba obligada a solicitar autorización de las autoridades del trabajo en tanto el accionante no se encontraba en condición de discapacidad o debilidad manifiesta por razones de salud que lo ubicaran en los criterios establecidos por la Circular interna No. 049 de 1 de agosto de 2019 emanada del Ministerio de Trabajo.

Que nunca procedió a un despido sino a la terminación del contrato por una causa legal y que de acuerdo con la jurisprudencia vigente al no ser el accionante sujeto de protección por fuero de estabilidad laboral reforzada deben denegarse las pretensiones por falta de presupuestos para la procedencia de la misma

### **PROBLEMAS JURÍDICOS:**

En criterio del despacho, el problema se concreta a determinar *si la empresa accionada ha vulnerado los derechos fundamentales del accionante al terminar su contrato laboral a partir del 1 de junio de 2020 sin tener en cuenta su condición de salud.*

En el mismo sentido, el despacho debe ocuparse primigeniamente de verificar si la acción incoada cumple con los requisitos de procedencia por la presencia de fuero de estabilidad laboral reforzada.

### **CONSIDERACIONES:**

#### **DE LA NATURALEZA Y PROCEDIBILIDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA**

La acción de tutela fue prevista en el artículo 86 de la Carta Política, como mecanismo directo y expedito para la protección de derechos fundamentales constitucionales, permite a las personas reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, la protección inmediata de los mismos, cuando quiera que resulten amenazados o vulnerados por la acción u omisión de cualquiera autoridad pública o de los particulares, siempre que no se disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que se trate de impedir un daño irremediable, en cuyo evento procede como mecanismo transitorio.

El ejercicio de este dispositivo procesal, así establecido por el constituyente, fue reglamentado mediante el Decreto 2591 de 1991, precisando en su artículo 2º, que los derechos objeto de protección, son aquellos consagrados como fundamentales en la Constitución Política, o los que por su naturaleza permitan su amparo en cada caso concreto.

Entre tanto, el artículo 6º *ibídem*, señala que la Acción de Tutela no procede en los siguientes casos: (i) Cuando existan otros recursos o medios de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable; (ii) cuando para proteger el derecho se pueda invocar el recurso de hábeas corpus; (iii) cuando se pretenda proteger derechos colectivos, salvo que el interesado solicite la tutela con el fin de impedir un perjuicio irremediable; (iii) cuando sea evidente que la violación del derecho originó un daño consumado, salvo cuando continúe la acción u omisión violatoria del derecho y; (iv) cuando se trate de actos de carácter general, impersonal y abstracto.

Pues bien, en el caso concreto el demandante solicita la protección de los fundamentales a la salud en conexidad con el derecho a la vida en condiciones dignas, derecho al trabajo, derecho a la seguridad social, derecho al salario mínimo legal mensual vigente, relacionado con fuero de estabilidad laboral reforzada, por lo que procede el juzgado a analizar sobre la procedencia de la acción.

#### **Legitimación por activa**

En efecto, la legitimación por activa constituye un presupuesto esencial para la procedencia de la acción de tutela, ya que al juez constitucional le corresponde verificar la titularidad del derecho fundamental que está siendo vulnerado y el medio a través del cual acude al amparo.

El accionante informa ser la persona vulnerada o amenazada en sus derechos fundamentales, quien actúa por sí misma al haberse dado por terminado el contrato de trabajo que suscribió con la empresa NASES EST SAS el 11 de febrero de 2019.

### **Legitimación por pasiva**

El artículo 5 del Decreto 2591 de 1991 establece que la acción de tutela procede contra toda acción u omisión de las autoridades o de los particulares que hayan violado o amenacen violar un derecho fundamental.

En el sub iudice, la acción de tutela se dirige contra NASES EST SAS quien actuó como empleador del accionante.

En consecuencia, se reúne el requisito de legitimación por pasiva pues los hechos en que se fundamenta la acción se concretan en la terminación del contrato de obra o labor suscrito el 11 de febrero de 2019 y que fue dado por terminado por el empleador a partir del 1 de junio de 2020.

### **Inmediatez**

Por su naturaleza, la acción de tutela debe ser presentada en un término razonable desde la ocurrencia del presunto hecho vulnerador.

En este caso, se observa que el demandante fue desvinculado a partir del 1 de junio hogaño y presentó la acción de tutela, el 18 de junio de 2020 por lo que resulta del caso indicar que transcurrió un tiempo mínimo entre la actuación que a su juicio le causa el perjuicio y la solicitud de amparo por lo que a juicio del despacho, y conforme lo ha señalado la Corte Constitucional, éste resulta ser un término razonable que no desvirtúa el carácter urgente e inminente del amparo.

### **Subsidiariedad**

Respecto de las acciones interpuestas para obtener el reintegro de un trabajador, la Corte Constitucional ha sido iterativa en señalar que 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, de acuerdo con la forma de vinculación; sin embargo, también ha señalado la Corporación, 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.**

En efecto, en la sentencia T-151 de 2017 se indicó que: *“la acción de tutela no es la vía judicial idónea, dado que existe una jurisdicción especializada, que en los últimos años ha sido fortalecida con la implementación del sistema de*

*oralidad introducido con la Ley 1149 de 2007. No obstante, [...] de manera excepcional, la jurisprudencia de este Tribunal ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional para obtener el reintegro de un trabajador, en aquellos casos en que se encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. En este escenario, la situación particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra". (Subrayas del despacho).*

En esa misma sentencia, la Corte 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 mismo sentido, en sentencia T-405 de 2015 se sostuvo que la regla que desarrolla el principio de subsidiariedad no es absoluta, ya que excepcionalmente y con carácter extraordinario la acción de tutela se muestra como el mecanismo apto para la protección inmediata, "cuando quiera que se involucren los derechos de sujetos que se encuentran en estado de debilidad manifiesta o de aquellos que tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada. Lo mismo si se tratara el asunto de grupos históricamente discriminados.

Así mismo, en la sentencia T-442 de 2017 consideró que "en los eventos en los que las circunstancias particulares del caso constituyen un factor determinante, es posible que la acción de tutela pase a otorgar directamente el amparo pretendido, ya sea de manera transitoria o definitiva, a pesar de existir mecanismos ordinarios de protección a los que sea posible acudir."

También, en sentencia T-317 de 2017 destacó la Alta Corporación, que: "en aquellos casos en los que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada, por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal".

En ese orden de ideas, 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.

Consecuencia de lo anterior, este despacho debe ocuparse de verificar si el señor Alexander Peña Rodríguez, es titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada o hace parte de un grupo poblacional de especial protección para que la acción impetrada resulte procedente.

En este punto, en sentencia T-041 de 2019 entre otras, la Corte Constitucional refirió lo siguiente:

*“El derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución, constituye un principio que rige todas las relaciones laborales; dicho mandato se manifiesta en “la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa”.*

*11. Ahora bien, con fundamento en la interpretación armónica de al menos cuatro preceptos constitucionales, la protección general a la estabilidad en el empleo se refuerza cuando el trabajador “es un sujeto susceptible de discriminación”, o cuando por sus condiciones particulares “puede sufrir grave detrimento de una desvinculación abusiva”*

*En primer lugar, del artículo 13 superior se extrae que el Estado debe promover las condiciones para que el mandato de igualdad sea real y efectivo, particularmente tratándose de aquellas personas que por razones económicas, físicas o mentales se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta, quienes merecen una especial protección “con el fin de contrarrestar los efectos negativos generados por su condición, y hacer posible su participación en las actividades de la sociedad”.*

*Por su parte, los artículos 47 y 54 constitucionales establecen el deber de crear e implementar una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos; así como de ofrecer formación profesional y técnica a quienes lo requieran, y garantizar a las personas en situación de discapacidad el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud; en cuarto lugar, el artículo 95 establece el deber de obrar conforme al principio de solidaridad ante eventos que supongan peligro para la salud física o mental de las personas.*

*Así mismo, diversos instrumentos internacionales sobre derechos humanos que hacen parte del bloque de constitucionalidad, han consagrado esta garantía; verbigracia, la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.*

*(...)*

*13. Pero ¿quiénes pueden ser considerados como sujetos en circunstancias de debilidad manifiesta por motivos de salud? Al respecto, esta Corporación ha establecido que un trabajador que: “i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares’, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada’.” (Negrillas originales, subrayas fuera de texto).*

En este orden, el presente análisis parte de la existencia de un contrato laboral entre las partes, que data del 11 de febrero de 2020 el cual fue suscrito para desarrollar la labor de “apoyo temporal en actividades: empaque de productos alimenticios, etiquetado de productos” en el que se pactó que la duración del contrato “depende de las necesidades de la empresa usuaria de manera temporal condicionado a un incremento en las necesidades requeridas para la ejecución y desarrollo de las actividades en el área de producción según requisición del servicio”

Valga anotar que el aviso de terminación de la relación labora fue entregado al accionante el 20 de febrero de 2020, no obstante, dado que el éste se hallaba pendiente de la realización de unos exámenes y la determinación de su diagnóstico, la empresa accionada mantuvo el vínculo y por ende el pago de aportes al SGSS hasta el último de mayo de los corrientes, es decir, la desvinculación se materializó el 1 de junio de 2020.

Verificada la probanza allegada al plenario puede decirse que en efecto el accionante presenta padecimientos de salud, los cuales tuvieron mayor ocurrencia en el año 2019, sin embargo, revisada la historia clínica aportada por él mismo, se establece que a la fecha y desde el mes de septiembre de 2019, se encuentra asintomático frente a los picos febriles no obstante aún se encuentra recibiendo valoraciones y controles.

Así mismo, también de la documental arrojada se puede establecer que ni para el mes de febrero ni para el mes de mayo de 2020, se encontraba incapacitado y tampoco disminuido en sus condiciones de salud de tal forma que se impidiera su desempeño laboral o cualquier otra actividad.

Frente a lo primero, se ofició a la EPS FAMISANAR con el fin que remitiera certificado acerca de las incapacidades médicas expedidas al accionante ante lo cual informó:

**ALEXANDER PEÑA RODRIGUEZ**  
**CC 11449704**

**Registra incapacidades desde Fecha inicial 17/04/2010 hasta Fecha final 10/12/2019. De la siguiente manera:**

N° con	N° Incapac.	Fecha Inicial	Fecha Final	Cód. Diag.	Salario Base Liquidac.	N° Dias Incap.	N° Dias pago	Valor total pagado	Identificación Empresa	Estado	Causal Negación
1	0001633055	17/04/2010	17/04/2010	J039		1				Sin pago Eps	Los tres (3) primeros días de incapacidad son a cargo del empleador. Decreto 1406 de 1999, artículo 40
2	0003905495	23/04/2015	24/04/2015	R223		2				Negada	Los dos (2) primeros días de Incapacidad son a cargo del empleador, no genera reconocimiento por parte de la EPS. Decreto 2943 de 2013.
3	0003941674	12/05/2015	13/05/2015	R590		2				Negada	Los dos (2) primeros días de Incapacidad son a cargo del empleador, no genera reconocimiento por parte de la EPS. Decreto 2943 de 2013.
4	0007032887	05/07/2019	07/07/2019	J00X	\$ 1,468,040	3	1	\$ 32,625	NT 830009600	Pagada	
5	0007032913	08/07/2019	09/07/2019	R501		2				Negada	Los dos (2) primeros días de Incapacidad son a cargo del empleador, no genera reconocimiento por parte de la EPS. Decreto 2943 de 2013.
6	0007383273	18/07/2019	20/07/2019	A689	\$ 1,468,040	3	1	\$ 32,625	NT 830009600	Pagada	
7	0007093010	21/07/2019	19/08/2019	G610	\$ 1,468,040	30	28	\$ 913,499	NT 830009600	Pagada	
8	0007428272	24/08/2019	27/08/2019	G628	\$ 1,337,924	4	2	\$ 59,466	NT 830009600	Pagada	
9	0007134038	29/08/2019	31/08/2019	M791	\$ 1,337,924	3	1	\$ 29,733	NT 830009600	Pagada	
10	0007333557	09/12/2019	10/12/2019	A09X		2				Negada	Los dos (2) primeros días de Incapacidad son a cargo del empleador, no genera reconocimiento por parte de la EPS. Decreto 2943 de 2013.
<b>Total</b>						<b>52</b>	<b>33</b>	<b>\$ 1,067,948</b>			

**Nota: La anterior información es extraída del sistema de EPS FAMISANAR S.A.S.**

**Para constancia se firma 26/06/2020**

De lo anterior se desprende que el total de días incapacitado desde el 17 de abril de 2010 y hasta el mes de diciembre de 2019, fue de 52 días y si se verifica detenidamente, no todas lo fueron por el mismo diagnóstico.

Igualmente, de lo anterior se desprende que el demandante no se hallaba incapacitado para la fecha en que le fue comunicada la terminación del vínculo laboral y tampoco para cuando ésta se hizo efectiva lo cual descarta que el empleador tuviese que acudir a las autoridades del trabajo para obtener una autorización de retiro.

De otra parte, no pasa desapercibido el despacho que en lo que tiene que ver con los servicios de salud, el accionante y su núcleo familiar se encuentran amparados por los servicios de salud de la siguiente manera conforme al Decreto 2353 de 2015 que en su artículo 66 establece:

***“ARTÍCULO 66. Período de protección laboral.*** Cuando el empleador reporte la novedad de terminación del vínculo laboral o cuando el trabajador independiente pierda las condiciones para continuar como cotizante y reporte la novedad, el cotizante y su núcleo familiar gozarán del período de protección laboral hasta por uno (1) o tres (3) meses más contados a partir del día siguiente al vencimiento del período o días por los cuales se efectuó la última cotización.

*Durante el período de protección laboral, el afiliado cotizante y su núcleo familiar tendrán derecho a la prestación de los servicios de salud del plan de beneficios por el período de un {1} mes cuando haya estado inscrito en la misma EPS como mínimo los doce (12) meses anteriores y de tres (3) meses cuando haya estado inscrito de manera continua durante cinco (5) años o más.*

*Cuando durante el período de protección laboral al afiliado se le otorgue el Mecanismo de Protección al Cesante previsto en la Ley 1636 de 2013 y en el Capítulo 1, del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015 o las normas que lo modifiquen, adicionen o sustituyan, el período de protección laboral cesará.”*

Al plenario se allegó prueba por parte del empleador accionado, correspondiente al pago de aportes al sistema de seguridad social en salud hasta el mes de mayo de 2020 de manera que la cobertura será por un mes más sin que se pase por alto que si las patologías que aquejan al accionante fueron diagnosticadas durante la vinculación a la EPS derivado del vínculo laboral, ésta tendrá que atender su tratamiento sin que se requiera la vigencia de la relación laboral.

Por su parte, consultada la Base de datos de la ADRES<sup>1</sup>, se puede verificar que el accionante se encuentra a la fecha del ser proferida esta sentencia,

---

1

[https://aplicaciones.adres.gov.co/bdua\\_internet/Pages/RespuestaConsulta.aspx?tokenId=CMVa5noYjlsNa+Ydeg8nMg==](https://aplicaciones.adres.gov.co/bdua_internet/Pages/RespuestaConsulta.aspx?tokenId=CMVa5noYjlsNa+Ydeg8nMg==)

activo en el SGSSS en el régimen contributivo como cotizante lo cual descarta la posibilidad de no poder acudir a la continuidad de sus valoraciones médicas.

**ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL  
DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD - ADRES**

Información de Afiliados en la Base de Datos Única de Afiliados al Sistema de Seguridad Social en Salud  
Resultados de la consulta

Información Básica del Afiliado :

COLUMNAS	DATOS
TIPO DE IDENTIFICACIÓN	CC
NÚMERO DE IDENTIFICACION	11449704
NOMBRES	ALEXANDER
APELLIDOS	PEÑA RODRIGUEZ
FECHA DE NACIMIENTO	***
DEPARTAMENTO	CUNDINAMARCA
MUNICIPIO	FACATATIVA

Datos de afiliación :

ESTADO	ENTIDAD	REGIMEN	FECHA DE AFILIACION EFECTIVA	FECHA DE FINALIZACIÓN DE AFILIACIÓN	TIPO DE AFILIADO
ACTIVO	FAMISANAR E.P.S. LTDA - CAFAM - COI SUBSIDIO	CONTRIBUTIVO	08/05/2005	31/12/2999	COTIZANTE

Por su parte, el empleador acreditó haber ordenado practicar examen de aptitud ocupacional al accionante en el mes de mayo de 2020, el cual tuvo por resultado la declaratoria de aptitud para el desempeño de las actividades laborales lo cual en efecto, descarta la presencia de situaciones que evidencia debilidad manifiesta por motivos de salud al tenor de las argumentaciones de la demanda.

Tampoco acredito, al menos de manera sumaria el accionante, que el motivo de la terminación de la relación contractual haya sido el de sus padecimientos de salud.

Ahora, en relación con la situación de los padres del accionante, éste no allegó al menos la prueba del parentesco, tampoco prueba alguna que demuestre que en efecto éstas personas dependen de él económicamente y que dada la desvinculación laboral del demandante se vieran en situaciones desfavorables para su subsistencia de forma que no existen elementos de juicio para establecer que el accionante se encuentre ya sea protegido por el fuero de estabilidad laboral reforzado por enfermedad o, en un grupo poblacional de especial protección constitucional.

En efecto, el hecho de darse por terminada una relación laboral, no lleva inmerso la vulneración de garantías de estirpe laboral y en esa medida será el juez ordinario laboral, quien tenga a su cargo la determinación de la legalidad de dicha desvinculación, por supuesto precedido del accionar del demandante si a bien lo tiene.

Así las cosas, a juicio de este despacho, no se configuran los requisitos de la estabilidad laboral reforzada en la situación del accionante de manera que se encuentra en posibilidad de soportar la carga del eventual trámite del proceso ordinario en la jurisdicción Ordinaria Laboral para establecer la legalidad de la terminación de su contrato de trabajo.

De contera, ante la ausencia de la presunción de estabilidad laboral reforzada, la acción impetrada se declarará improcedente al no agotarse el examen de

subsidiariedad quedando el demandante en libertad de acudir a la jurisdicción ordinaria laboral para definir el fondo del asunto, carga que este juzgado encontró le resulta posible soportar.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Civil Municipal de Facatativá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

**FALLA:**

**PRIMERO: Rechazar por improcedente** la acción de tutela interpuesta por Alexander Peña Rodríguez contra NASES EST SAS, conforme a lo anteriormente expuesto.

**SEGUNDO: Comunicar** por medios electrónicos a las partes la determinación adoptada en este fallo, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

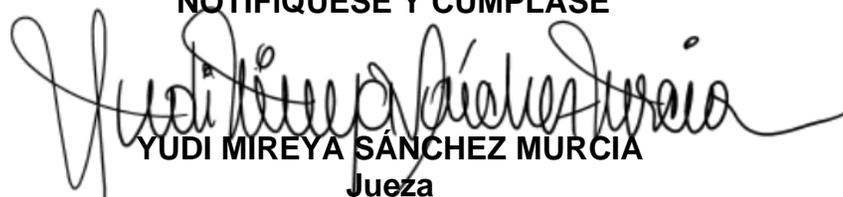
**Lo anterior en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 806 de 4 de junio de 2020 según el cual se debe preferir el uso de las tecnologías de la información a disposición del despacho para cumplir con las actuaciones procesales.**

**TERCERO:** Contra el presente fallo de tutela procede la impugnación, dentro de los 3 días siguientes a la notificación, como lo estipula el artículo 31 ídem.

**La impugnación, en caso de ser propuesta se recibirá por medios electrónicos a la cuenta [jcmpalfac@cendoj.ramajudicial.gov.co](mailto:jcmpalfac@cendoj.ramajudicial.gov.co) conforme a los lineamientos del Consejo Superior de la Judicatura, el trabajo presencial no se encuentra habilitado en la sede judicial.**

**CUARTO:** En firme esta sentencia y una vez se levante la suspensión de términos para selección de tutelas, envíese el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, conforme al mandato del artículo 33 del Decreto 2591 de 1991.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

  
**YUDI MIREYA SÁNCHEZ MURCIA**  
Jueza

Para garantizar la integridad de la presente providencia, su contenido se encuentra asociado a un código HASH. Cualquier cambio que se realice al documento, generará el cambio del código y por ende la pérdida de integridad de la decisión, lo cual constituye alteración de un documento oficial.