San Gil, Tres (03) de Marzo de Dos Mil Veintitrés (2023)

Sentencia No.014 Radicado 2023-00010-00

Surtido el trámite establecido por el Decreto 2591 de 1991 y estando dentro del término señalado en el artículo 29 ibidem, entra el Despacho a decidir la acción de tutela impetrada por el señor JESÚS ALBERTO HERRERA GÓMEZ, identificado con la Cédula de Ciudadanía número 1.005.451.070, a través de apoderado, Dr. CARLOS ARTURO LÓPEZ GARCÍA, identificado con la Cédula de Ciudadanía número 1.053.798.552 expedida en Manizales, y T.P. Nº 244.613 del C.S. de la J., en contra del señor RICARDO COBOS PRADA, identificado con la Cédula de Ciudadanía número 5´638.289, en su condición de propietario del establecimiento comercial denominado SUPERMERCADO MULTIHOGAR DE SAN GIL.

I. ANTECEDENTES

El precitado ciudadano, por intermedio de su apoderado, interpuso acción de tutela en contra del señor RICARDO COBOS PRADA, identificado con la Cédula de Ciudadanía número 5´638.289, en su condición de propietario del establecimiento comercial denominado SUPERMERCADO MULTIHOGAR DE SAN GIL, por la presunta vulneración de sus Derechos Fundamentales a la Estabilidad Laboral u Ocupacional Reforzada, Debido Proceso, Seguridad Social, Mínimo Vital y Salud, con fundamento en los siguientes

II. HECHOS

En el texto de su demanda constitucional, el accionante incorpora como supuestos fácticos relevantes para sustentar el amparo impetrado, grosso modo, los siguientes

Aduce el accionante que su poderdante celebró contrato de trabajo con el señor RICARDO COBOS PRADA, de forma escrita, a término fijo por 6 meses, iniciando el 20 de julio de 2022 y fecha de terminación el 19 de 2022 (sic), para desempeñarse como surtidor, en el establecimiento comercial denominado SUPERMERCADO MULTIHOGAR ubicado en la calle 14 N° 10 – 54 de San Gil, con una asignación de un salario mínimo legal mensual vigente, estando bajo órdenes y supervisión de los señores Diego Fernando Cobos Pérez, en su condición de Administrador y Jessica Mileidy Niño León, en su condición de Secretaria.

Manifiesta que, en la relación laboral, su representado estuvo afiliado a la ARL SURA, y que el 21 de septiembre de 2022, en ejercicio de sus labores sufrió un accidente de trabajo, mientras estaba descargando unas canastillas de leche de 36 kg. Y en un movimiento sintió un dolor tirante en la rodilla derecha, lo cual alteró su movilidad, posteriormente el dolor se irradió hacia el muslo, rodilla y pierna del mismo lado.

Asevera que desde entonces el señor Herrera Gómez se ha visto sometido a diferentes citas y procedimientos médicos con el fin de lograr el diagnóstico y restablecimiento de su salud, los cuales detalló así:

> *"(…) a. El día 21 de septiembre de 2022 asistió a la Clínica Santa Cruz de la Loma, en esa ocasión se le diagnosticó: "Esguinces y torceduras de otras partes y las no especificadas de la rodilla", le ordenaron una ecografía en la rodilla derecha y control por consulta externa.*
>
> *b. El día 22 de septiembre de 2022 acudió nuevamente a la Clínica Santa Cruz de la Loma, donde le realizaron la ecografía de la rodilla derecha que arrojó*

como conclusión "MENISCOPATIA LATERAL LESION GRADO I DEL LIGAMENTO COLATERAL LATERAL". Le ordenaron control por ortopedia en 5 días.

c. El 26 de septiembre de 2022 acudió a la Clínica Santa Cruz de la Loma, fue atendido por el medico ortopedista, quien le dio recomendaciones de manejo, le ordenó 10 sesiones de fisioterapia y nuevamente control por con el especialista en ortopedia.

d. El 26 de septiembre de 2022 se reintegró a sus labores en el supermercado hasta el día 10 de octubre de 2022.

e. El 10 de octubre de 2022, debido al insoportable dolor, solicitó permiso en su trabajo para acudir nuevamente al servicio médico de la Clínica Santa Cruz de la Loma, en esa ocasión le ordenaron consulta con el especialista en ortopedia.

f. El día 13 de octubre de 2022 tuvo consulta con el especialista en ortopedia, quien decidió ordenarle una resonancia magnética de las articulaciones de miembro inferior.

g. El día 21 de octubre de 2022 acudió a la IPS Paramédicos S.A. en la ciudad de Bucaramanga, donde le realizaron la resonancia magnética de las articulaciones de miembro inferior derecho la cual arrojó como conclusión: "CONTUSION OSEA O FISURA OCULTA POR STRESS EN EL CONDILIO FEMORAL EXTERNO".

h. El día 26 de octubre de 2022 tuvo consulta con el especialista en ortopedia en la Clínica Santa Cruz de la Loma, en la que le ordenó remisión para consulta con cirujano de rodilla, la cual le fue programada para el día 30 de noviembre de 2022.

i. Los días 04, 08, 20, y 22 de noviembre de 2022 recibió atención en la Clínica Santa Cruz de la Loma en las cuales se le prorrogó la incapacidad médica.

j. El día 30 de noviembre de 2022 acudió a la IPS OMIMED S.A.S. de la ciudad de Bucaramanga a consulta con el especialista en ortopedia y traumatología - Cirugía de cadera y rodilla, determinando que el señor HERRERA GOMEZ debía llevarse a manejo quirúrgico artroscópico de rodilla derecha, remodelación meniscal vs sutura meniscal, por lo que le dio las órdenes para la realización de la cirugía, para la consulta preanestésica y de medicamentos.

k. El día 07 de diciembre de 2022 la ARL SURA a través de mensaje de datos le informó a mi representado que no autorizaba la realización del procedimiento denominado ARTROSCOPIA DE RODILLA DERECHA+REMODELACION MENISCAL+SUTURA MENISCAL. En la comunicación expuso que las lesiones reportadas no cuentan con características traumáticas ni concuerdan con el mecanismo de trauma reportado por lo que no se presumen asociadas al evento laboral y su manejo debe ser definido por su EPS.

l. El 16 de diciembre de 2022 y 02 de enero de 2023 recibió atención en la Clínica Santa Cruz de la Loma en las cuales se le prorrogó la incapacidad.

m. El 14 de enero de 2023 recibió atención en la IPS Sura en la ciudad de Bucaramanga en la cual el médico tratante le dio recomendaciones laborales para un periodo de 10 días.

n. El 21 de enero de 2023 acudió a la evaluación médica ocupacional de retiro (Teniendo en cuenta que su contrato fue terminado) en la que el profesional

conceptuó: "Remisión a ARL" y recomendó continuar proceso por especialidades tratantes.

o. El 23 de enero de 2023 acudió a Staff de Ortopedia en la ARL SURA donde los médicos tratantes consideraron que por el evento laboral el diagnóstico es un esguince de rodilla que no requiere manejo quirúrgico, le dan remisión a consulta con el especialista en Fisiatría para que determine el manejo y concepto de rehabilitación.

p. El día 16 de febrero de 2023 en consulta con el especialista en Fisiatría determinó que el señor HERRERA GOMEZ puede trabajar, pero con recomendaciones laborales por al menos 2 meses.

q. El día 17 de febrero de 2023 en consulta medica se le indicó que en los próximos días la ARL iba proceder a realizar calificación de pérdida de capacidad laboral. (…)".

Asegura que, como resultado de los diferentes exámenes médicos y paraclínicos, los galenos tratantes han dado los siguientes diagnósticos al accionante:

- *"S836 Esguinces y torceduras de otras partes y las no especificadas de la rodilla"*
- *"M233 Otros trastornos de los meniscos" • "M238 Otros trastornos internos de la rodilla"*
- *"CONTUSIÓN ÓSEA O FISURA OCULTA POR STRESS EN EL CONDILO FEMORAL EXTERNO"*
- *"S832 DESGARRO DE MENISCOS".*

Que a su representado le otorgaron incapacidades médicas desde el 22 al 26 de septiembre de 2022 y del 10 de octubre de 2022 al 13 de enero de 2023, de cuyas situaciones mantuvo siempre informado a su empleador, a través del Administrador, la Secretaria y la Profesional de Seguridad y salud en el trabajo del establecimiento comercial.

Expone que el día 17 de diciembre de 2022, el señor RICARDO COBOS PRADA, a través de mensaje de datos, comunicó al señor JESÚS ALBERTO HERRERA la decisión de no renovar su contrato de trabajo, señalando que se daría por terminado el 19 de enero de 2023, aduciendo que una de las razones para ello fue que el trabajador tenía incapacidad hasta el 16 de diciembre de 2022 y que el día 17 siguiente no se presentó a trabajar, pero aduce que siendo cierto el término de la incapacidad, el 17 de diciembre en atención médica recibida ese mismo día le fue prorrogada hasta el 31 de diciembre de 2022, de lo cual informó vía WhatsApp a la señora SILVIA ANDREA FONSECA y al señor DIEGO FERNANDO COBOS PEREZ, además, se presentó al supermercado Multihogar a entregar copia de la incapacidad pero no se la quisieron recibir, de ello dan cuenta las conversaciones de WhatsApp que aporta como pruebas.

Agrega que el 17 de enero de 2023, el accionado otorgó licencia remunerada a su representado desde el 14 al 19 del mismo mes y año, y este último día nuevamente le comunicó sobre la finalización del contrato de trabajo a partir de esa fecha, lo cual ocasionó la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada de su representado, y dice que deviene ineficaz, pues decidió terminarlo sin tener en cuenta que el trabajador se encontraba incapacitado, y que viene enfrentando un proceso de diagnóstico y tratamiento de su enfermedad que no ha concluido.

Afirma que el señor RICARDO COBOS PRADA no podía dar por terminado el contrato de trabajo de JESÚS ALBERTO HERRERA GÓMEZ, pues para estos casos la ley y la jurisprudencia exigen que el empleador solicite autorización al Ministerio de Trabajo, situación que no se dio, y por tanto presume que el despído se debió al estado de salud y debilidad manifiesta del trabajador, acotando que el mismo, actualmente no tiene trabajo, no cuenta con ningún ingreso económico, y se encuentra en proceso de diagnóstico y

tratamiento para recuperar su capacidad laboral, que se vio disminuida a causa del accidente laboral que sufrió en el establecimiento del accionado.

Como soporte probatorio allegó los siguientes documentos digitalizados:

- Historia Clínica, examen de egreso y recomendaciones laborales del accionante.
- Incapacidades del accionante.
- Informe de accidente de trabajo.
- Comunicación de la ARL del día 06 de diciembre de 2022.
- Comunicación dirigida a través de correo electrónico del 17 de diciembre de 2022, en la cual notifican al accionante sobre la no renovación y terminación del contrato de trabajo.
- Comunicación del 17 de enero de 2023 en la que el trabajador solicita estabilidad laboral reforzada.
- Comunicación dirigida a través de correo electrónico del 19 de enero de 2023, en la cual notifican a su representado sobre la terminación del contrato de trabajo.
- Comunicación dirigida a través de correo electrónico del 20 de enero de 2023, en la cual informan al accionante sobre el lugar al que debe acudir para realizar el examen ocupacional de retiro.
- Chats de Whatsapp de las comunicaciones entre el accionante y los señores DIEGO FERNANDO COBOS PEREZ,JESSICA MILEIDY NIÑO LEON y SILVIA ANDREA FONSECA.
- Carpeta que contiene el chat exportado de la aplicación WhatsApp con las conversaciones entre el señor JESUS ALBERTO HERRERA GOMEZ y el señor DIEGO FERNANDO COBOS PEREZ. (Contiene imágenes y notas de voz con el nombre asignado por la aplicación).
- Carpeta que contiene el chat exportado de la aplicación WhatsApp que contiene las conversaciones entre el señor JESUS ALBERTO HERRERA GOMEZ y la señora JESSICA MILEIDY NIÑO LEON. (Contiene imágenes y notas de voz con el nombre asignado por la aplicación).
- Carpeta que contiene el chat exportado de la aplicación WhatsApp que contiene las conversaciones entre el señor JESUS ALBERTO HERRERA GOMEZ y la señora SILVIA ANDREA FONSECA.

III. DERECHO FUNDAMENTAL QUE CONSIDERA EL ACCIONANTE LE HA SIDO VULNERADO.

Según el libelista, con el proceder de la accionada se le están vulnerando a su poderdante los Derechos Fundamentales a la Estabilidad Laboral Reforzada, Debido Proceso, Seguridad Social, Mínimo Vital y Salud.

IV. PETICIÓN

Del contenido de la demanda se concluye que lo pretendido por el señor JESÚS ALBERTO HERRERA GÓMEZ es que se protejan sus Derechos Fundamentales previamente anotados, y en consencuencia se ordene (i) declarar ineficaz la terminación del contrato laboral existente entre el accionante y el accionado; (ii) El reintegro inmediato del accionante al cargo que venía desempeñando, o a uno de mejores condiciones, pero teniendo en consideración las recomendaciones laborales prescritas por el médico tratante, las cuales, al menos hasta nueva orden deben observarse por dos meses; (iii) Pagar los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir por el accionante desde el 20 de enero de 2023 y hasta le fecha del reintegro efectivo, así como realizar los aportes al sistema de seguridad social durante el mismo término, y (iv) Pagar al accionante la indemnización de 180 días de salario prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 2007.

V.- ACTUACIÓN PROCESAL

Una vez recibida por reparto virtual, según acta N° 5382 del 21 de febrero de 2023, mediante auto de la misma fecha se avocó el conocimiento y se admitió la presente acción de tutela en contra del señor RICARDO COBOS PRADA, Propietario y/o Representante Legal del SUPERMERCADO MULTIHOGAR DE SAN GIL, corriéndose el traslado pertinente para que ejerciera su derecho de defensa y contradicción.

En la misma proyección, a fin de integrar en debida forma el contradictorio, se vinculó al MINISTERIO DE TRABAJO a través de la INSPECCION DE TRABAJO DE SAN GIL, a la NUEVA E.P.S., y la A.R.L SURA.

VI. CONSIDERACIONES JURÍDICAS Y FÁCTICAS DE LAS ENTIDADES ACCIONADA Y VINCULADA.

MINISTERIO DE TRABAJO - INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE SAN GIL

Mediante correo electrónico recibido el 22 de febrero de 2023, adjuntan memorial suscrito por el señor LUIS ALEJANDRO HIGUERA CASTILLO, en su condición de Inspector de Trabajo y Seguridad Social de San Gil, en donde expresa respecto de la situación fáctica planteada, no constarle, y que por tanto deben probarse.

Así mismo, en cuanto a las pretensiones se refirió en los siguientes términos:

"(…) Dada la situación planteada, en el sentido que el accionante fue desvinculada por vencimiento del término inicialmente pactado en su contrato de trabajo a término fijo con la empresa SUPERMERCADO MULTIHOGAR SAN GIL sin que mediara autorización por parte de este ente ministerial al encontrarse presuntamente en condición de debilidad manifiesta; es de señalar que el mencionado accionante, en principio, gozaría de especial protección según la normatividad constitucional y legal que rige las relaciones laborales; frente a lo cual este Ministerio podría adelantar las actuaciones administrativas correspondientes, previa solicitud del interesado acorde con la competencia asignada por el mismo legislador, ante el presunto incumplimiento de las disposiciones laborales a que haya lugar por parte de su ex - empleador. ***Sin embargo, sea esta la oportunidad para señalar que ante la Inspección de Trabajo de San gil RICARDO COBOS PRADA propietario del establecimiento de comercio SUPERMERCADO MULTIHOGAR SAN GIL NO ha tramitado solicitud alguna encaminada a lograr la autorización para la terminación del contrato de trabajo del accionante.*** *(Énfasis propio del texto original)*

Viene al caso precisar la competencia que le asiste al Ministerio del Trabajo, contándose concretamente con el Decreto 4108 de 2011, las Resoluciones No. 00404 del 22 de marzo de 2012, 02143 del 28 de mayo de 2014 y 3455 del 16 de noviembre de 2021, por las cuales se crean unos Grupos Internos de Trabajo y se asignan a las Coordinaciones en las Direcciones Territoriales y Oficinas Especiales del Ministerio del Trabajo las respectivas competencias.

Lo anterior, sin perder de vista lo estipulado en el artículo 5 del C.P del T., el cual señala que "La competencia se determina por el lugar en donde haya sido prestado el servicio, o por el domicilio del demandado, a elección del actor".

No obstante, frente a las peticiones formuladas por la ofendida, en el sentido que se tutelen los enunciados derechos fundamentales, y demás a que haya

lugar; se hace necesario manifestar que de conformidad con lo establecido en el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Decreto Ley 2351 de 1965, articulo 41, modificado por la Ley 584 de 2000, articulo 20, a los funcionarios del Ministerio del Trabajo, no les está permitido declarar derechos individuales ni definir controversias, como quiera que es una competencia atribuida a los Jueces de la Republica.

Sin embargo, se procederá de conformidad con respecto a cualquier reclamación que se llegare a presentar por parte del posible afectado de conformidad a los requisitos establecidos en el artículo 16 de la Ley 1437 de 2011, y una vez se establezca su procedencia se podrá adelantar el inicio averiguaciones preliminares que determinen la existencia o no de méritos para el inicio de un procedimiento administrativo sancionatorio, etapa ultima reglada en el artículo 47 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, concordante con la Ley 1610 de 2013, por medio de la cual se verifica el cometimiento o no de infracciones de orden laboral y se adopta una decisión con fundamento en la Ley; sin que esto implique la invasión del campo de competencias de Jurisdicción correspondiente, como quiera que la misma no contendría una declaración de derechos en favor del accionante, tan solo el pronunciamiento acerca de la violación o no de la normatividad constitucional y legal, según corresponda. Esto tampoco obstaría para que la respectiva jurisdicción se pronunciara en torno a los eventuales derechos que le pudieran corresponder al mismo de manera particular y concreta, acorde con sus peticiones. (…)".

Considera que es preciso analizar el estado actual de la parte tutelante, al igual que el actuar propio de la parte tutelada al proceder a la terminación con o sin justa causa aparente del contrato, y refiriéndose al caso en concreto, aduce lo siguiente:

"(…) Según se puede evidenciar por las pruebas aportadas por el accionante, la empresa RICARDO COBOS PRADA / SUPERMERCADO MULTIHOGAR procede a realizar la terminación del vínculo laboral de la accionante (sic) el día 19 de enero de 2023, argumentando cumplimiento del periodo inicialmente pactado. Sobre el material probatorio aportado por la accionante se puede deducir que el señor JESUS ALBERTO HERRERA se encuentra en proceso de tratamiento médico con especialista de Fisiatría y Ortopedia, con diagnóstico de "trastornos internos de la rodilla", y quien, debido a accidente de trabajo, ha tenido incapacidad médica continua desde el 22 de septiembre de 2022 hasta el 13 de enero de 2023. Igualmente se debe señalar que para la fecha del preaviso el trabajador se encontraba incapacitado; y que, para la fecha efectiva de la desvinculación, esto es, el 19 de enero de 2023 se encontraba bajo recomendaciones médicas No. 1152543919, expedidas por la ARL SURA, las cuales iniciaban el 14 de enero de 2023 con una duración de 10 días. Se debe anotar que no sólo se encuentra amparado por el fuero de estabilidad laboral reforzada el trabajador que esté incapacitado, sino aquel que debido a su padecimiento o proceso de rehabilitación se encuentre con orden de reubicación y recomendaciones médicas vigentes.

Ahora, teniendo en cuenta lo anterior, para el suscrito inspector de trabajo estaríamos ante una persona en estado de debilidad manifiesta que se encuentra en medio de un proceso de rehabilitación y cuyas capacidades laborales de alguna forma podrían verse limitadas y por ende su desvinculación, incluso por causales objetivas, debió haberse autorizado por parte de este ente ministerial. Resulta evidente también el conocimiento previo que tenía el empleador sobre el estado de salud del trabajador, pues se habían radicado las respetivas incapacidades y la ARL había comunicado las recomendaciones médicas a tener en cuenta. Corresponde al juez constitucional en este caso analizar basado en las pruebas aportadas, el grado

de protección requerido por la accionante y posibilidad material y física del reintegro.

Recordemos, que cualquier despido por razones de salud de un trabajador que no contaba con la enfermedad al ingresar a la empresa y que la haya adquirido en su ejercicio como trabajador, se presumiría como despido por motivo de su incapacidad, y requeriría los respectivos permisos de la autoridad administrativa. (subraya del texto original) (…)".

Fundamenta jurídicamente lo dicho, además en Decreto 4108 de 2011, el Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 361 de 1997 y en senda jurisprudencia de la Corte Constitucional, y concluye su misiva manifestando que no ha vulnerado derecho alguno al accionante, ni rechazado alguna reclamación o queja dentro de la órbita de sus competencias, sino que al contrario detenta la disposición institucional para adelantar actuación administrativa correspondiente, de acuerdo a las respectivas competencias de ley, y por ello solicita que se le desvincula del cualquier responsabilidad en el presente caso.

NUEVA E.P.S.

Respondió al requerimiento del Despacho por correo electrónico del 23 de febrero de 2023, mediante memorial suscrito por la abogada ADRIANA VERÓNICA LÓPEZ GÓMEZ, actuando como apoderada especial de dicha entidad, quien, como aspectos relevantes manifiesta que, en revisión de la solicitud de tutela NO se evidencia manifestación de presunta vulneración de derechos por parte de NUEVA EPS, dentro de los anexos no se observan órdenes médicas o historias clínicas aportadas por el accionante donde se evidencien servicios de salud que se encuentren pendientes por gestionar y a cargo de esa EPS.

Afirma que el accionante acudió a la acción de tutela solicitando intervención para el reintegro a sus labores, pago de salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir y pago de indemnización, las cuales no son de su competencia o accionar.

Así mismo que, verificada la información sobre la instancia judicial interpuesta por el afiliado Jesús Alberto Herrera Gómez, Identificado con Cédula número 1005451070, confirma que el usuario registra activo en su base de datos en calidad de cotizante bajo protección laboral, por un período de un mes, habilitado para la prestación de los servicios de salud.

Remata su escrito solicitando la desvinculación de la NUEVA EPS del presente trámite tutelar, alegando falta de legitimación en la causa por pasiva, toda vez que los hechos que motivan la presente, recaen en acciones que no son de su competencia, aunado a que no hay indicación de solicitudes frente a servicios en salud que se encuentren pendientes por gestionar y a cargo de la NUEVA EPS.

Anexó como probatoria lo siguiente:

- poder para actuar.
- Memorando de la Dirección de gestión operativa de la Nueva Eps.

ROCARDO COBOS PRADA – SUPERMERCADO MULTIHOGAR DE SAN GIL

Dio respuesta vía correo electrónico de fecha 23 de febrero de 2023, por intermedio de apoderado, abogado Milton Ruiz Porras, en cuyo memorial, refiriéndose a la situación fáctica planteada en la demanda, aduce que es falsa la fecha mencionada como finalización del contrato, puesto que éste se finiquitaba el 19 de enero de 2023, y adicionalmente que el cargo para el que fue contratado el accionante es el de surtidor (oficios varios).

Manifiesta que, es falso que la señora JESSICA MILEIDY NIÑO LEÓN le supervisara o diera órdenes sobre el trabajo como surtidor (oficios varios), mientras que es cierto que el señor DIEGO FERNANDO COBOS PÉREZ, siendo el administrador, sí lo hiciera.

Expresa reparo respecto de las incapacidades reportadas por el trabajador, aduciendo que las fechas de éstas fueron 05/11/2022, 08/11/2022, 20/11/2022 y 22/11/2022, al igual que asevera que por parte de la ARL SURA no se ha informado sobre la pérdida de capacidad laboral, pues de acuerdo a toda la información médica obrante en el acervo probatorio, el señor JESÚS ALBERTO HERRERA GÓMEZ, puede laborar.

Señala que, tal cual como lo consagra el contrato en su cláusula décimo tercera, se debe informar por cualquiera de las partes la terminación del contrato a término fijo con una anticipación no mayor a treinta (30) días, por tal razón se envió la respectiva comunicación al trabajador de la no continuidad por finalización del término contratado, remitida inicialmente a la dirección física aportada y registrada en el contrato, la cual no fue recibida por el libelista, y por lo tanto se le envió por medio de correo electrónico como lo establece la cláusula décimo quinta del documento antes mencionado.

Rechaza lo manifestado en la acción constitucional respecto de que una de las razones que motivaron la terminación del contrato, fue que el trabajador no se presentó a laborar el 17 de diciembre, habiendo finalizado su incapacidad el 16 anterior, aduciendo que ese día el accionante no se había pronunciado ante una nueva incapacidad y como le manifestaban en el comunicado remitido, debían ponerse en contacto con él para conocer el motivo de la ausencia, y que en caso de existir una nueva incapacidad médica la diera a conocer por correo electrónico o físicamente a la empresa, adicionando que se puede evidenciar que no se sabía de la incapacidad, hasta que se le solicitó y la envió por mensaje de datos a la secretaria del establecimiento, aclarando que en el oficio de requerimiento se le informaba al empleado que su contrato laboral sólo iría hasta el 19 de enero de 2023, fecha de terminación del mismo, más no por el hecho de que estuviera incapacitado.

Adiciona que, de conformidad con la probatoria allegada por el libelista y que también se anexa por su poderdante, el último día de incapacidad dado fue hasta el 13 de enero de 2023, por lo tanto nunca se vulneraron sus derechos, sino que al contrario, lo único que el señor JESÚS ALBERTO HERRERA GÓMEZ informó después de esa fecha y lo establecido por el médico tratante, es que debía tener unas recomendaciones para poder laborar, y por lo tanto por el bienestar del trabajador se le otorgó la respectiva licencia remunerada desde el día 14 al 19 de enero de 2023.

Expone su desacuerdo con la afirmación de que su poderdante no podía dar por terminado el contrato con el señor HERRERA GÓMEZ, sin autorización previa del Ministerio de Trabajo, ya que éste se halla en debilidad manifiesta debido a su estado de salud, justificando que el empleado, para esa fecha no se encontraba INCAPACITADO, razón por la que se dio cumplimiento a lo consagrado en el C.S.T., ya que se le informó con el respectivo tiempo estipulado en el mismo, por tanto no se requiere tal autorización, pues como ya lo ha sostenido reiterativamente, la incapacidad del trabajador sólo se dio hasta el 13 de enero de 2023.

Disiente de que el apoderado del accionante afirme que éste no tiene trabajo ni cuenta con ingreso económico, hallándose en proceso de recuperación de su capacidad laboral, que se vio disminuida a raíz del accidente de trabajo sufrido en el establecimiento para el cual laboraba, toda vez que de acuerdo a los últimos dictámenes médicos, el señor JESÚS ALBERTO puede laborar con ciertas recomendaciones, aunado a que al examen médico ocupacional de egreso que se realizó el trabajador el 21 de enero de 2023, el médico Edgar Orlando Pinzón Rojas, médico especialista en Salud Ocupacional, informa que no tiene ninguna restricción laboral, sólo recomendaciones.

Por lo anterior, se opone a las pretensiones de la demanda de tutela, considerando que, en ningún momento se desprotegió al trabajador, y a la terminación del contrato, se dio finalización del tiempo de su labor, reiterando que el último día de incapacidad fue el 13

de enero de 2023, por lo tanto no se debía solicitar ningún permiso ante ninguna autoridad competente para ello, y de su historia clínica y el examen ocupacional puede observarse que el empleador puede trabajar, y además lo mencionado por la ARL SURA, dicha lesión no pertenece a un accidente laboral.

Para sustentar su respuesta allega copia de los siguientes documentos:

- Poder para actuar.
- Copia del contrato laboral suscrito el 20 de julio de 2022
- Concepto médico ocupacional de fecha 21 de enero de 2023.
- Copia de la historia clínica del trabajador, órdenes médicas y las incapacidades médicas desde el 22 de septiembre de 2022 al 13 de enero de 2023.
- Oficio de comunicación para saber estado de salud del trabajador y de preaviso sobre terminación del contrato por expiración del término pactado, de fecha 17 de diciembre de 2022
- Constancia de envío de la anterior comunicación por correo electrónico.
- Correo dirigido a ARL SURA, solicitando dictamen final frente al caso del señor Herrera Gómez, de fecha 26 de enero de 2023.
- Correo respuesta a solicitud 22121427663417, emanado de ARL SURA, sobre Accidente de Trabajo.
- Memorial de fecha 12 de diciembre de 2022, Asunto: Solicitud de Análisis ante caso de accidente laboral del señor JESÚS ALBERTO HERRERA GÓMEZ.

A.R.L. SURA

Allegó su contestación mediante correo electrónico del 24 de febrero de 2023, por intermedio del señor CARLOS AUGUSTO MONCADA PRADA, obrando en su condición de Representante Legal Judicial de la Compañía Seguros de vida SURAMERICANA S.A. – ARL SURA, quien de entrada manifiesta que no se configura acción ni omisión que se pueda considerar vulneradora de los derechos fundamentales del accionante, pues se trata de un trabajador quien cursó con accidente laboral el 21 de septiembre de 2022, por el cual sufrió dolor de rodilla derecha al descargar una canastilla de 36 kg, por cuyo evento, esa administradora ha brindado las prestaciones asistenciales y a la fecha cuanta con alta médica por los especialistas, estando pendiente la determinación de las secuelas derivadas del mismo.

Esgrime en su defensa la falta de legitimación en la causa por pasiva, dado que no tiene facultad alguna para determinar si los requerimientos laborales del afiliado tienen o no lugar, y que su representada no cuenta con ningún tipo de prerrogativa legalmente conferida de la cual se permita advertir que puede intervenir en las supuestas problemáticas que puedan surgir entre el usuario y su empleador.

Adiciona que el accionante no pretende nada a cargo de su representada y por lo tanto carece de legitimación por pasiva para pronunciarse al respecto, más aún en términos de reintegro laboral en el cual esa entidad no cuenta con prerrogativa legal ni constitucional para tomar acciones como ARL SURA.

Fundamenta jurisprudencialmente la inexistencia de violación a derecho fundamental alguno al accionante y por tanto la improcedencia de la acción de tutela por no vulneración de derecho fundamental, razón por la que pide negar el amparo constitucional solicitado por la parte accionante y, en consecuencia, declarar la improcedencia de esta acción de tutela por no vulneración de un derecho fundamental por parte de SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A.

Adjuntó como pruebas y anexos los siguientes documentos:

- Certificado de existencia y representación legal
- Certificado especial de Fusión

- Memorial informativo estructura SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A.

VII. CONSIDERACIONES

A. PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN

La Carta Política de 1991 consagra importantes garantías constitucionales y mecanismos para hacerlas efectivas, entre los cuales se encuentra la Acción de Tutela (Art. 86) diseñada con el objeto de proteger en forma inmediata los derechos fundamentales.

De acuerdo con el art. 86 de la Constitución Nacional, el objetivo fundamental de la Acción de Tutela no es otro que la protección efectiva de los derechos constitucionales fundamentales cuando los mismos se han visto vulnerados, o amenazados por la acción u omisión de las autoridades públicas, o de los particulares en los casos expresamente señalados por la Ley.

B. SUBSIDIARIEDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA COMO MECANISMO TRANSITORIO PARA EVITAR UN PERJUICIO IRREMEDIABLE

La acción de tutela es un derecho preferencial que se concreta en una vía judicial, a través de la cual las personas naturales o jurídicas tienen la facultad de exigir ante cualquier Juez de la República, en todo momento y lugar la protección inmediata de los derechos fundamentales cuando han sido vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o por sujetos particulares en casos excepcionales.

Pero no obstante, ese carácter instrumental de justicia de tutela, no debe emplearse dada la informalidad y brevedad de los términos procesales a ella aplicables, para que los ciudadanos sometan a consideración por esta vía todo tipo de inquietudes y conflictos, cuando al tenor del Art. 6 del Decreto 2591 de 1991 la acción es de naturaleza subsidiaria, es decir, procede tan solo cuando el titular del derecho violado o amenazado no cuente con otro medio judicial de defensa, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Sobre el particular la Corte Constitucional ha establecido reglas que deben tenerse en cuenta al momento de aplicar este mecanismo, las cuales consagró en la Sentencia T-040 de 2016, al afirmar:

> *"(…) 3.1.1. Recientemente, en la Sentencia SU-355 de 2015, la Corte Constitucional unificó su jurisprudencia respecto del principio de subsidiariedad. En este pronunciamiento la Corte concluyó que este requisito hace referencia a dos reglas: (i) regla de exclusión de procedencia y (ii) regla de procedencia transitoria.*
>
> *3.1.1.1. La primera implica declarar la improcedencia de la acción cuando en el ordenamiento está previsto un medio judicial idóneo y eficaz[1] para defenderse de una agresión iusfundamental. Al respecto la Corte considera que:*
>
> *"El medio debe ser idóneo, lo que significa que debe ser materialmente apto para producir el efecto protector de los derechos fundamentales. Además, debe ser un medio eficaz, esto es, que debe estar diseñado de forma tal que brinde oportunamente una protección al derecho.*
>
> *Para determinar la concurrencia de estas dos características, deben examinarse los planteamientos fácticos de cada caso y establecerse (i) si la utilización del medio o recurso de defensa judicial existente tiene por virtud ofrecer la misma protección que*

[1] La Corte ha sostenido que la sola existencia de otro mecanismo judicial no constituye una razón suficiente para declarar la improcedencia de la acción. Ver, entre otras, las sentencias T-580 de 2006 Magistrado ponente Manuel José Cepeda, T-972 de 2005 Magistrado ponente Jaime Córdoba Triviño, T-068 de 2006 Magistrado ponente Rodrigo Escobar Gil y SU-961 de 1999 Magistrado ponente Vladimiro Naranjo Mesa.

se lograría a través de la acción de tutela[2]; (ii) si es posible hallar circunstancias que excusen o justifiquen que el interesado no haya promovido los mecanismos ordinarios que tiene a su alcance[3]; (iii) si la persona que solicita el amparo es un sujeto de especial protección constitucional, y por lo tanto su situación requiere de particular consideración."[4]

De comprobarse que el medio judicial alternativo no es idóneo ni eficaz, el juez de tutela será competente para adoptar decisiones definitivas respecto de la cuestión sometida a su examen.

3.1.1.2. La segunda, contiene la excepción de la regla general y procede cuando, a pesar de existir tales medios judiciales la acción de tutela es procedente transitoriamente para evitar la configuración de un perjuicio irremediable:

"La Corte ha señalado que corresponde a quien solicita el amparo mostrar por qué la tutela es una medida necesaria para evitar la consumación de un perjuicio irremediable en contra del afectado[5].

Al respecto, la Corte ha establecido que un perjuicio tendrá carácter irremediable cuando quiera que, en el contexto de la situación concreta, pueda demostrarse que[6]: (i) El perjuicio es cierto e inminente. Es decir, que "su existencia actual o potencial se infiera objetivamente a partir de una evaluación razonable de hechos reales, y no de meras conjeturas o deducciones especulativas"[7], de suerte que, de no frenarse la causa, el daño se generará prontamente[8]. (ii) El perjuicio es grave, en la medida en que lesione, o amenace con lesionar con gran intensidad un bien que objetivamente pueda ser considerado de alta significación para el afectado. (iii) Se requiere de la adopción de medidas urgentes e impostergables, que respondan de manera precisa y proporcional a la inminencia del daño ya que, de no tomarse, la generación del daño es inevitable."[9]

Es decir, ante la existencia de un mecanismo judicial idóneo y eficaz donde el ciudadano tenga la posibilidad de plantear la controversia, el interesado deberá demostrar cómo, en su caso, es completamente necesaria la intervención del juez de tutela para evitar la configuración de un perjuicio irremediable[10], situación que de aprobarse por el juez hará procedente la acción de tutela como instrumento transitorio de amparo. (…).".

En el caso objeto de estudio, este Juzgado encuentra que el señor JESÚS ALBERTO HERRERA GÓMEZ: (i) se desempeñaba como Surtidor (oficios varios) en la empresa SUPERMERCADO MULTIHOGAR DE SAN GIL, cuyo propietario y Representante Legal es el señor RICARDO COBOS PRADA, por contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, firmado el 20 de julio de 2022, el cual finiquitaba el 19 de enero de 2023, y en el transcurso de su desempeño allí sufrió un accidente de trabajo y fue diagnosticado con "S836 ESGUINCES Y TORCEDURAS DE OTRAS PARTES Y LAS NO ESPECIFICADAS DE LA RODILLA"; M233 OTROS TRASTORNOS DE LOS MENISCOS"; "M238 OTROS TRASTORNOS INTERNOS DE LA RODILLA"; "CONTUSIÓN ÓSEA O FISURA OCULTA POR STRESS EN EL CONDILLO FEMORAL EXTERNO" y "S832 DESGARRO DE MENISCOS", y hallándose en tratamiento para contrarrestar esos padecimientos; por lo cual ha sido incapacitado en varias oportunidades, teniendo pendiente por parte de la ARL SURA, realizar la calificación de pérdida de capacidad laboral, según las probanzas asomadas al contradictorio; (ii) carece de otras fuentes de recursos económicos para asegurar su propia subsistencia, pues no cuenta con empleo o relación contractual vigente, con pensión ni rentas de otra naturaleza; y (iii) finalmente le es absolutamente indispensable estar afiliado

[2] Ver las sentencias T-068 de 2006 Magistrado ponente Rodrigo Escobar Gil, T-822 de 2002 Magistrado ponente Rodrigo Escobar Gil, T-384 de 1998 Magistrado ponente Alfredo Beltrán Sierra, y T-414 de 1992 Magistrado ponente Ciro Angarita Barón.
[3] Ibídem.
[4] Ver las sentencias T-656 de 2006 Magistrado ponente Jaime Araújo Rentería, T-435 de 2006 Magistrado ponente Humberto Antonio Sierra Porto, T-768 de 2005, T-651 de 2004, y T-1012 de 2003.
[5] T-043/07, T-1068/00.
[6] Ver sentencias T-494 de 2006, SU-544 de 2001, T-142 de 1998 y T-225 de 1993.
[7] Ver sentencia T-456 de 2004
[8] Ver sentencia T-234 de 1994
[9] Ver Sentencia T-211 de 2009.
[10] Ver Sentencia T-225 de 1993.

al Sistema General de Seguridad Social en Salud para poder efectuar sus controles médicos y preservar su salud y vida en condiciones dignas, tal y como se desprende de la probatoria aportada. En tales circunstancias, la acción de tutela es el mecanismo eficaz de protección transitoria de sus derechos, toda vez que el peticionario es una persona con problemas de salud, en grado de incapacidad siendo débil en su entorno laboral; lo cual le hace difícil retornar al mercado de trabajo. Se hace entonces indispensable tomar acciones urgentes e impostergables para evitar un perjuicio sobre el mínimo vital del actor, que sería una consecuencia grave y, por sus condiciones existenciales, inminente, lo cual constituye el estado de debilidad manifiesta que asegura en protección el principio constitucional. En consecuencia, esta instancia constitucional pasará a pronunciarse sobre las cuestiones pretendidas en la demanda de tutela.

C. COMPETENCIA.

El artículo 86 de la Constitución Política dispone que, a través de la acción de tutela, toda persona podrá reclamar ante los jueces la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares.

La protección consistirá en una orden para que aquel respecto de quien se solicita la tutela, actúe o se abstenga de hacerlo y procederá sólo en la medida en que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que la tutela sea utilizada como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Es así como la acción de tutela se encuentra reglamentada en los Decretos Legislativos 2591 de 1.991 y 306 de 1.992, así como por el Auto 124 de 2009, por lo que de acuerdo a esta reglamentación se dio trámite a la presente.

D. LEGITIMACIÓN DE LAS PARTES INTERVINIENTES

En el caso objeto de estudio, se encuentra acreditado que existe legitimación por activa por parte del señor JESÚS ALBERTO HERRERA GÓMEZ, identificado con la Cédula de Ciudadanía número 1.005.451.070, a través de apoderado, para incoar la presente acción de tutela en contra del señor RICARDO COBOS PRADA, propietario del establecimiento comercial SUPERMERCADO MULTIHOGAR DE SAN GIL, toda vez que está asumiendo la defensa de sus derechos fundamentales presuntamente vulnerados por la entidad accionada.

La legitimación por pasiva descansa en cabeza del señor RICARDO COBOS PRADA, identificado con la Cédula de Ciudadanía número 5´638.289 expedida en Floridablanca (S.), en su condición de propietario y/o Representante Legal del establecimiento de comercio denominado SUPERMERCADO MULTIHOGAR DE SAN GIL, por ser la directamente accionada en el presente trámite. De igual manera se hizo necesaria la vinculación oficiosa del Ministerio de Trabajo a través de la INSPECCION DE TRABAJO DE SAN GIL, de la NUEVA EPS y de la ARL SURA, en aras de asegurar la integración del contradictorio en debida forma.

E. PROBLEMA JURÍDICO

En el sub examine se debe establecer si el señor RICARDO COBOS PRADA, en su condición de propietario y/o Representante Legal del establecimiento de comercio SUPERMERCADO MULTIHOGAR DE SAN GIL, ¿Vulneró o no los Derechos Fundamentales a la Estabilidad Laboral u Ocupacional Reforzada, Debido Proceso, Seguridad Social, Mínimo Vital y Salud del señor Jesús Alberto Herrera Gómez, al finalizarle unilateralmente su contrato de trabajo, sin obtener autorización previa del Ministerio del Trabajo y sin desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pese a que se encuentra

en situación de debilidad manifiesta en razón de su estado de salud?; así como determinar si la acción de amparo es el mecanismo idóneo para alcanzar tal fin.

F. ASPECTO JURÍDICO CONSTITUCIONAL A CONSIDERAR

Al respecto, el Despacho considera de vital importancia centrarse en los aspectos de precedente que rodean el caso de estudio, observando las reglas y sub reglas constitucionales[11] que la Honorable Corte Constitucional ha impartido frente a casos como el que ocupa el estudio del sub examine; al respecto deberá señalarse:

> *"DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA – No se circunscribe a quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda*
>
> *La jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, 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.*
>
> *DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA – Alcance*
>
> *El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada tiene arraigo constitucional directo y aplica a quienes estén en condiciones de debilidad manifiesta, incluso si no cuentan con una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.*
>
> *DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA EN LOS CONTRATOS DE PRESTACION DE SERVICIOS, Y LA APLICACIÓN DE LAS PRESTACIONES DE LA LEY 361 DE 1991 - Interpretación constitucional*
>
> *Todas las Salas de Revisión han afirmado que se tiene derecho al pago de la indemnización de 180 días de salario, contemplada en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, o la han ordenado directamente, cuando la relación es de trabajo dependiente y se vulnera el derecho a la estabilidad laboral reforzada. Esta protección no aplica únicamente a las relaciones laborales de carácter dependiente, sino que se extiende a los contratos de prestación de servicios independientes.*
>
> *UNIFICACION DE JURISPRUDENCIA EN MATERIA DE DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA DE PERSONAS EN SITUACION DE DISCAPACIDAD FISICA, SENSORIAL Y PSIQUICA*
>
> *El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.*
>
> *DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA – Orden a compañía renovar el contrato de prestación de servicios con el accionante, cancelar las*

[11] Sentencia de Unificación SU-049 de 2017, Magistrado Ponente: María Victoria Calle Correa.

remuneraciones que se dejaron de pagar y la indemnización equivalente a 180 días de honorarios

Pese a que el actor era titular del derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada, se le dio por terminado el vínculo contractual sin autorización de la oficina del Trabajo y sin justa causa probada.".

VIII. CASO CONCRETO

El presente libelo se origina a raíz del escrito presentado por el apoderado del señor JESÚS ALBERTO HERRERA GÓMEZ, mediante el que interpuso acción de tutela en contra del señor RICARDO COBOS PRADA, Propietario y/o Representante Legal del establecimiento de comercio SUPERMERCADO MULTIHOGAR DE SAN GIL, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral u ocupacional reforzada, debido proceso, seguridad social, mínimo vital y salud.

Asegura el libelista que su representado se desempeñaba como Surtidor en el establecimiento comercial de propiedad del accionado, mediante la suscripción de contrato escrito, a término fijo por 6 meses, fecha de inicio el 20 de julio de 2022 y fecha de finalización el 19 de 2022 (sic), con asignación de un salario mínimo mensual legal vigente y estaba bajo las órdenes del Administrador y la secretaria del establecimiento, siendo afiliado a la ARL SURA, aduciendo que el 21 de septiembre de 2022, en ejercicio de sus labores, sufrió un accidente de trabajo, afectando su rodilla derecha, por lo cual tuvo que acudir a recibir los servicios médicos indispensables, en cuyas consultas fue diagnosticado con los siguientes padecimientos: "S836 ESGUINCES Y TORCEDURAS DE OTRAS PARTES Y LAS NO ESPECIFICADAS DE LA RODILLA"; M233 OTROS TRASTORNOS DE LOS MENISCOS"; "M238 OTROS TRASTORNOS INTERNOS DE LA RODILLA"; "CONTUSIÓN ÓSEA O FISURA OCULTA POR STRESS EN EL CONDILLO FEMORAL EXTERNO" y "S832 DESGARRO DE MENISCOS", razón por la que los galenos tratantes ordenaron una serie de procedimeintos, exámenes y otorgaron a su poderdante varias incapacidades, que van desde el 22 al 26 de septiembre de 2022 y del 10 de octubre de 2022 al 13 de enero de 2023.

Aduce el apoderado del accionante que a éste le fue comunicado mediante mensaje de datos del 17 de diciembre de 2022, la no renovación de su contrato laboral, señalándole que finiquitaría el 19 de enero de 2023, como efectivamente así sucedió, tal y como se describió en los antecedentes de este proveido, considerando que el despido de su representado no tiene causal objetiva, ya que se produjo estando en debilidad manifiesta debido a su estado de salud, pues a raíz del accidente de trabajo que sufrió el 22 de septiembre de 2022, fue diagnosticado con los padecimientos detallados en el párrafo anterior; y en consecuencia venía presentando incapacidades continuas, circunstancia de la que estaba plenamente enterado su empleador y conocía que aún estaba en tratamiento, pues no se ha restablecido totalmente de su lesión de rodilla; hallándose incluso a la espera de valoración por medicina laboral para realizar calificación de pérdida de capacidad laboral; recibió evaluación médica ocupacional de retiro en la que el profesional conceptuó; "Remisión a ARL" y recomendó continuar proceso por especialidades tratantes; además en cita médica reciente, practicada el 23 de enero del corriente año en el Staff de Ortopedia de la ARL SURA, los médicos tratantes consideraron que por el evento laboral, el diagnóstico es un esguince de rodilla que no requiere manejo quirúrgico, dándole remisión a consulta con el especialista en Fisiatría para que determine el manejo y concepto de rehabilitación, la cual se realizó el 16 de febrero de 2023, cuyo concepto fue que el señor HERRERA GÓMEZ puede trabajar, paro con recomendaciones laborales por al menos 2 meses.

Manifiesta además que su representado dependía económicamente de los ingresos que percibía fruto de su trabajo en la empresa SUPERMERCADO MULTIHOGAR, y que al quedar cesante se vería afectado, pues dicho salario se constituía en su único sustento y el no tenerlo le genera un perjuicio irremediable, al haber sido retirado en forma arbitraria, teniendo en cuenta su estado de salud, dejándolo sin posibilidades de poder suplir sus

necesidades básicas y lo más peligroso sin seguridad social, haciendo más gravosa su situación, circunstancia que reforzaría su condición de debilidad manifiesta.

De otro lado, aduce el accionante que atendiendo la condición de salud de su poderdante, para poder despedirlo, su empleador debía solicitar autorización del Ministerio de Trabajo, lo cual nunca ocurrió.

Por su parte el accionado RICARDO COBOS PRADA, propietario y/o Representante Legal del SUPERMERCADO MULTIHOGAR DE SAN GIL, por intermedio de apoderado, en contraposición de lo afirmado en la demanda de tutela, enfatiza que el retiro del empleado accionante, no fue producto de sus incapacidades, sino en cumplimiento legal de la cláusula décimo tercera consagrada en el contrato laboral suscrito con éste, por finalización del término contratado, habiendo procedido en debida forma, comunicándole sobre el particular con una anticipación no mayor a treinta (30) días. Además, aduce que la incapacidad otorgada al trabajador iba hasta el 13 de enero de 2023, y después de tal fecha, lo único que el accionante informó y lo establecido por el médico tratante, es que debía tener unas recomendaciones para poder laborar, y por ello, para bienestar del trabajador se le otorgó licencia remunerada desde el 14 al 19 de enero de 2023, data en que fenecía el término del contrato, reiterando que para ese momento el empleado no se encontraba INCAPACITADO, manifestando que por esa circunstancia no le era necesario solicitar autorización al Ministerio de Trabajo para efectuar el retiro del trabajador.

Teniendo en cuenta lo anterior y el aspecto jurídico constitucional que se planteó como hermenéutica jurídica a desarrollar, este Juzgado considera que para resolver el asunto que nos convoca se debe partir de lo plasmado en la Sentencia de Unificación SU-049 de 2017, emanada de la Corte Constitucional, junto con el precedente jurisprudencial en materia de estabilidad laboral/ocupacional reforzada, en donde menciona:

> *"8. Síntesis de la unificación*
>
> *8.1. El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda."*[12] *(Subraya del Despacho).*

Las Reglas Generales por unificación establecidas por la Corte Constitucional son las siguientes:

> *"En consideración de lo anterior y en armonía con la jurisprudencia de esta Corporación para garantizar la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral reforzada del demandante, el juez de tutela deberá tener en cuenta las siguientes reglas: "(i) [E]n principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. Por último, (v)* ***la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán***

[12] Sentencia SU-049-17 M.P. Dra. María Victoria Calle Correa

desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente*". (Negrilla y subrayado fuera de texto)*[13].

CONSIDERACIONES EN RELACIÓN CON LA CARGA DE LA PRUEBA

Como se desprende de las reglas precedentes, es conveniente analizar ahora, respecto al caso en estudio, lo relacionado a la carga de la prueba con el fin de dilucidar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta del aquí accionante y la desvinculación laboral de que fue objeto, habida cuenta de su condición de salud y el hecho de que según la entidad accionada su desvinculación se produjo por finalización del término contratado, aspecto sobre el que la Corte Constitucional en la Sentencia T-420 de 2015 expresó:

> *"En relación a la necesidad de probar la conexidad entre el despido y la limitación que presenta el trabajador, es preciso señalar que la Corte Constitucional invirtió esta carga, que en principio tiene el demandante, de modo que corresponde al empleador demostrar que el despido tuvo como fundamento, motivos distintos a la discriminación basada en la discapacidad del trabajador.* ***En consecuencia, se presume que el despido de un trabajador que presenta limitaciones físicas sensoriales o psíquicas se produjo en razón de su enfermedad y corresponde al empleador desvirtuar esta presunción****.*
>
> *Esta prerrogativa operaba en el caso de las mujeres trabajadoras, durante el periodo de embarazo y de lactancia, no obstante, esta Corporación decidió extenderla a los trabajadores discapacitados, tras considerar que: "exigir la prueba de la relación causal existente, entre la condición física, sensorial o sicológica del trabajador y la decisión del empleador constituye una carga desproporcionada para una persona que se encuentra en una situación de vulnerabilidad evidente.". (Negrilla y subraya del Despacho).*

En el caso que nos ocupa, debemos advertir que si bien es cierto fue allegado tanto por el accionante como por parte de la Entidad accionada dentro del material probatorio todo el historial médico y de cuestiones administrativas respecto del hoy accionante JESÚS ALBERTO HERRERA GÓMEZ, de donde se desprende que en efecto una de las motivaciones que llevaron al empleador a comunicar el día 17 de diciembre de 2022 a su empleado la decisión de hacer efectiva la cláusula de terminación unilateral o no renovación de su contrato laboral, es el hecho de que para ese día, aquel no se había presentado a trabajar y tampoco había informado de que se hubiera presentado prórroga de su incapacidad, la cual había finalizado el día inmediatamente anterior, aspecto que se otea fehacientemente desvirtuado, atendiendo que dentro de la probanza arrimada por el apoderado del accionante, existe la solicitud de servicios N° 5165 de fecha 16 de diciembre de 2022, en la que la médico tratante María Camila Villegas S., otorga incapacidad por 15 días, fecha inicial 16/12/2022 y fecha final 31/12/2022 y adicionalmente certificado de incapacidad N° 403010000015247 con fecha inicial 02/01/2023 fecha final 13/01/2023, lo cual genera un cuestionamiento acerca de la motivación que sustentó su desvinculación, máxime cuando el accionado conocía del estado de salud actual del accionante, pero que aun así, y sin ninguna otra contemplación decidió prescindir de sus servicios de manera unilateral, ni mucho menos vislumbrar que hubiera considerado actuar de conformidad con los preceptos que para estos casos contempla la Ley o los principios constitucionales respecto del grupo poblacional sujeto de especial protección constitucional en la cual gravita el libelista (que será objeto de un análisis detallado posteriormente en esta providencia); lo cual nos lleva a concluir que al menos sumariamente no se encuentra desvirtuado que la finalización del contrato no se hubiera dado por razones de la enfermedad sufrida por el actor, obligando a esta Instancia a aplicar el principio *indubio pro operario*, y apoyándose en él propenderá por el amparo del derecho constitucional del accionante.

[13] Sentencia T-420-15 M. P. (E.) Dra. Myriam Ávila Roldán

EN CUANTO A LA PROTECCIÓN CONSTITUCIONAL DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL/OCUPACIONAL REFORZADA CUANDO SE DA POR TERMINADO EL CONTRATO LABORAL A TÉRMINO FIJO, SIN INTERVENCIÓN DEL MINISTERIO DE TRABAJO.

Como se ha advertido en párrafos anteriores, el accionado, al dar respuesta a las pretensiones de la demanda de tutela, se excusa en defensa, en el hecho de que el retiro del trabajador se debió a la terminación del plazo para el que fue contratado, y que al momento de producirse éste, el accionante ya no se encontraba incapacitado, y la ARL SURA no ha informado sobre la pérdida de capacidad laboral, toda vez que de acuerdo a toda la información médica obrante en el acervo probatorio, el señor JESÚS ALBERTO HERRERA GÓMEZ, puede laborar, considerando que no tenía la obligación de pedir autorización al Ministerio de Trabajo para hacerlo, puesto que se cuenta con el concepto médico ocupacional de egreso que indica que el empleado *"(…) no tiene ninguna restricción laboral, sólo recomendaciones (…)"*, entendiendo que no se hallaba bajo el fuero de Estabilidad reforzada, pero en ese sentido es necesario analizar, de conformidad con lo que ampliamente ha expresado la Honorable Corte Constitucional sobre el tema, que si el señor RICARDO COBOS PRADA, en su calidad de Propietario y/o Representante Legal del establecimiento comercial SUPERMERCADO MULTIHOGAR DE SAN GIL era conocedor de la situación de estabilidad laboral/ocupacional reforzada que protegía al actor del libelo, cómo no acogió las normas que sobre ello se han establecido legal y constitucionalmente.

Sobre este aspecto en la sentencia de unificación 049 de 2017, la Corte ha señalado:

> *"5.14. Una vez las personas contraen una enfermedad, o presentan por cualquier causa (accidente de trabajo o común) una afectación médica de sus funciones, que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, se ha constatado de manera objetiva que experimentan una situación constitucional de debilidad manifiesta, y se exponen a la discriminación. La Constitución prevé contra prácticas de esta naturaleza, que degradan al ser humano a la condición de un bien económico, medidas de protección, conforme a la Ley 361 de 1997. En consecuencia, los contratantes y empleadores deben contar, en estos casos,* ***con una autorización de la oficina del Trabajo****, que certifique la concurrencia de una causa constitucionalmente justificable de finalización del vínculo.* ***De lo contrario procede no solo la declaratoria de ineficacia de la terminación del contrato****, sino además el reintegro o la renovación del mismo, así como la indemnización de 180 días de remuneración salarial o sus equivalentes." (Negrilla y subrayado fuera de texto)*

De otra parte, en la Sentencia T-420 de 2015, la misma Corporación Constitucional, en relación con la desvinculación por terminación del contrato, cuando existe una causal de vulnerabilidad, se pronunció diciendo:

> *"En suma, una causal objetiva que puede originar la terminación de los contratos de trabajo a término fijo es el vencimiento del plazo pactado, sin embargo, cuando el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad en razón a alguna patología que presenta, esta posibilidad pierde eficacia y en consecuencia, el empleador debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 en el sentido que* ***debe garantizar al trabajador la estabilidad en el empleo, y asegurar las condiciones necesarias que permitan que aquél, pueda ejercer su labor acorde con su estado de salud, pueda continuar accediendo al tratamiento médico requerido para el manejo de la patología que presente y garantice su mínimo vital. Así mismo, el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo previo a la terminación del contrato de trabajo.****". (Subraya y Negrilla del Despacho).*

Consecuente con lo anterior, y unido a la duda que se presenta en cuanto al motivo real de la desvinculación del accionante, máxime cuando se produce con posterioridad al cumplimiento de una incapacidad como lo evoca la entidad accionada en su respuesta, y que tal como lo aseguró el apoderado del accionante en su escrito genitor, nunca se dio la

presencia y/o acompañamiento de la Inspección de Trabajo, ni existió el concepto o aprobación que como autoridad administrativa debe expedir para legalizar la desvinculación del empleado, para lo cual en el análisis resulta determinante traer a colación la intervención que se da en el trámite constitucional de la autoridad administrativa del Trabajo de San Gil, quien resaltó que: "(…) *Ahora, teniendo en cuenta lo anterior, para el suscrito inspector de trabajo estaríamos ante una persona en estado de debilidad manifiesta que se encuentra en medio de un proceso de rehabilitación y cuyas capacidades laborales de alguna forma podrían verse limitadas y por ende su desvinculación, incluso por causales objetivas, debió haberse autorizado por parte de este ente ministerial. Resulta evidente también el conocimiento previo que tenía el empleador sobre el estado de salud del trabajador, pues se habían radicado las respetivas incapacidades y la ARL había comunicado las recomendaciones médicas a tener en cuenta. Corresponde al juez constitucional en este caso analizar basado en las pruebas aportadas, el grado de protección requerido por la accionante y posibilidad material y física del reintegro. Recordemos, que cualquier despido por razones de salud de un trabajador que no contaba con la enfermedad al ingresar a la empresa y que la haya adquirido en su ejercicio como trabajador, se presumiría como despido por motivo de su incapacidad, y requeriría los respectivos permisos de la autoridad administrativa. (subraya del texto original) (…)".* Elementos que, no obstante serán objeto de debate ante el Juez Natural, es claro para el estudio constitucional que nos ocupa en procura de la protección de Derechos Fundamentales en forma transitoria, que este Estrado concluya que la estabilidad ocupacional reforzada significa, que el actor tenía entonces derecho fundamental a no ser desvinculado sino en virtud de justa causa debidamente certificada por la oficina del Trabajo, que en efecto no fue acreditada por el accionado; lo que denota una conducta discriminatoria, o desconocedora del debido proceso administrativo que debe observarse en estos casos, sin que sea óbice la naturaleza del contrato, cuando a todas luces se observa debió intervenir el Inspector de Trabajo de la Localidad; razón por la que deberá declararse la ineficacia del acto de terminación del contrato, y el consecuente reintegro, debiendo adicionalmente ordenarse el pago de los emolumentos dejados de percibir por el accionante desde el momento de su desvinculación hasta cuando se produzca su reintegro, advirtiendo que se trata de una **medida provisional** mientras el tutelante acude a la Justicia ordinaria donde deberá ahondarse en la controversia y decidir de fondo sobre el particular.

En ese orden de ideas, es imperante destacar el concepto del máximo órgano Constitucional Colombiano, que en su jurisprudencia[14] expresa que *"(…) la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad.*[15] ***En este contexto, la estabilidad laboral reforzada hace ineficaz el despido o desvinculación cuando la razón del mismo es la condición especial que caracteriza al trabajador.****". (Negrilla y subraya del Despacho).*

Para reforzar lo anterior, como estamos en presencia de un caso en el que el trabajador goza de estabilidad laboral/ocupacional reforzada, la jurisprudencia constitucional, en la Sentencia de unificación 049 de 2017 que hemos citado, y teniendo en cuenta el precedente jurisprudencial de esa misma corporación, ha aclarado las circunstancias en las que se debe dar aplicación al amparo de tal derecho al afirmar:

[14] Corte Constitucional. Sentencia T-305 del 27 de julio de 2018 (MP. Cristina Pardo Schlesinger).
[15] Corte Constitucional. Sentencia T-1040 de 2001 (MP. Rodrigo Escobar Gil). En esta oportunidad la Corte indicó que esta protección implica "(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre y cuando que no se configura una causal objetiva que conlleve a la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador." Esta posición ha sido reiterada en varias oportunidades, en las sentencias T-519 de 2003 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra), T-198 de 2006 (Marco Gerardo Monroy Cabra), T-361 de 2008 (MP Nilson Pinilla Pinilla), T-263 de 2009 (MP Luis Ernesto Vargas Silva), T-784 de 2009 (MP María Victoria Calle Correa), T-050 de 2011 (MP María Victoria Calle Correa) T-587 de 2012 (MP Adriana Guillén) y SU-049 de 2017 (MP. María Victoria Calle Correa. SPV Alejandro Linares Cantillo, Luis Guillermo Guerrero Pérez y Gloria Ortiz Delgado).

"*se ha expuesto que es diferente la protección brindada a las personas discapacitadas -que se entienden calificadas-, a la protección otorgada a las personas en situación de debilidad manifiesta, quienes si bien no han sido calificadas ven disminuido su estado de salud. De esta manera, (i) la estabilidad reforzada del primer grupo se otorga en aplicación de la Ley 361 de 1997 y por tanto, ante el despido de una persona calificada como discapacitada sin la autorización de la autoridad laboral competente, procede el pago de la indemnización prevista en la Ley y el reintegro correspondiente. (ii) Respecto del segundo grupo, su protección no se desprende de la Ley sino directamente de la Constitución, por ello, al comprobarse el despido de una persona en debilidad manifiesta no es procedente el pago de una indemnización sino simplemente el reintegro, teniendo en cuenta que la sanción se genera por la presunción contenida en la Ley*[16]*".*

Así las cosas, para el caso que nos ocupa, se debe tener en cuenta entonces que el señor JESÚS ALBERTO HERRERA GÓMEZ se encuentra inmerso en el segundo grupo, y por tanto, es dable otorgar la protección constitucional del derecho a la Estabilidad Laboral/ocupacional reforzada en tales términos, esto es, como ya se mencionó en parrafos anteriores, opera el reintegro a sus labores, debiendo cancelarse los salarios dejados de percibir desde su desvinculación hasta el momento en que se haga efectiva su nueva vinculación laboral, atendiendo las recomendaciones médicas por su estado de salud.

Por lo anterior, al encuadrarse el presente asunto en las hipótesis y posibilidades de resguardo constitucional, resulta procedente la demanda de tutela frente al señor RICARDO COBOS PRADA, Propietario y/o Representante Legal del establecimiento de comercio SUPERMERCADO MULTIHOGAR DE SAN GIL, para el cual prestaba sus servicios el señor JESÚS ALBERTO HERRERA GÓMEZ, no sin antes advertir que se trata de una medida provisional entre tanto el accionante acude a la autoridad jurisdiccional correspondiente, toda vez que existen una serie de sucesos que deben ser probados, debatidos y aclarados ante el Juez Ordinario Competente, haciendo uso de los rituales procesales, procedimentales diseñados y establecidos para este tipo de controversias.

Ahora bien, advirtiendo que el amparo aquí contemplado es de aspecto constitucional, con carácter residual, subsidiario y transitorio, sin soslayar la competencia jurisdiccional que le atañe al Juez Natural laboral, y habida cuenta de la vinculación que se hiciera en este trámite de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de San Gil, se conminará a este Organismo para que dentro del marco de sus competencias y atribuciones, tramite las acciones administrativas que sean del caso en salvaguarda de los derechos fundamentales vulnerados.

Como colofón, al no existir vulneración y/o amenaza de derecho fundamental alguno al accionante por parte de la NUEVA E.P.S., y la A.R.L SURA, se ordenará su desvinculación del presente trámite.

****

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Segundo Penal Municipal para Adolescentes con Función de Control de Garantías de San Gil, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por mandato de la Constitución.

RESUELVE

PRIMERO. **TUTELAR DE MANERA TRANSITORIA** los Derechos a la Estabilidad laboral/ocupacional reforzada, Seguridad Social, y Vida en condiciones dignas, solicitados por el señor **JESUS ALBERTO HERRERA GÓMEZ**, identificado con la Cédula de Ciudadanía número 1.005.451.070, en contra del señor RICARDO COBOS PRADA,

[16] Ver los salvamentos de voto presentados por el Magistrado Gabriel Eduardo Mendoza Martelo a las siguientes Sentencias: Sala Tercera de Revisión, Sentencia T-166 de 2011 (MP. Juan Carlos Henao Pérez y S.PV. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), Sala Segunda de Revisión, Sentencia T-850 de 2011 (MP. Mauricio González Cuervo y S.P.V. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), entre otras.

identificado con la Cédula de Ciudadanía número 5´638.289, en su condición de propietario y/o Representante Legal del establecimiento comercial denominado SUPERMERCADO MULTIHOGAR DE SAN GIL, conforme el precedente Constitucional y las demás razones previstas en el decurso del presente proveído.

SEGUNDO. **ORDENAR** al señor **RICARDO COBOS PRADA**, identificado con la Cédula de Ciudadanía número 5´638.289, en su condición de propietario del establecimiento comercial denominado **SUPERMERCADO MULTIHOGAR DE SAN GIL**, o quien haga sus veces, que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia proceda a REINTEGRAR en su cargo al señor JESUS ALBERTO HERRERA GÓMEZ, identificado con la Cédula de Ciudadanía número 1.005.451.070, bajo la misma modalidad contractual. En todo caso, deberá atender las restricciones médicas que se le prescriban.

TERCERO. **ORDENAR** al señor **RICARDO COBOS PRADA**, identificado con la Cédula de Ciudadanía número 5´638.289, en su condición de propietario del establecimiento comercial denominado **SUPERMERCADO MULTIHOGAR DE SAN GIL**, o quien haga sus veces, que dentro de los diez días siguientes a la notificación de la presente sentencia, pague al señor JESUS ALBERTO HERRERA GÓMEZ, identificado con la Cédula de Ciudadanía número 1.005.451.070, los salarios y prestaciones sociales que legalmente le correspondan y efectúe los aportes al Sistema General de Seguridad Social, desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro.

PARÁGRAFO PRIMERO. **ADVERTIR** al señor **JESUS ALBERTO HERRERA GÓMEZ**, que los efectos de esta sentencia se mantendrán únicamente mientras la autoridad judicial competente decida en forma definitiva sobre su solicitud, por lo cual debe interponer la demanda correspondiente, si no lo ha hecho todavía, **dentro de los cuatro (4) meses siguientes** a la fecha en que sea notificado de esta providencia. Si vence este plazo sin que se promueva la acción judicial correspondiente, expirarán los efectos de esta decisión.

PARAGRAFO SEGUNDO. **CONMINAR** a la **INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE SAN GIL** para que, dentro del marco de sus competencias y atribuciones, tramite las acciones administrativas que sean del caso en salvaguarda de los derechos fundamentales vulnerados, de conformidad con la parte considerativa del presente proveído.

CUARTO. **RECONÓZCASE** Personería para actuar en el presente asunto al Abogado **MILTON RUIZ PORRAS**, Identificado con la Cédula de Ciudadanía número 1.100.956.412 expedida en San Gil, y T.P. Nº 251.300 del C.S. de la J., como apoderado del accionado RICARDO COBOS PRADA, en los términos del poder conferido.

QUINTO. **DESVINCULAR** a la NUEVA E.P.S., y la A.R.L SURA, ya que no vulneran los derechos fundamentales del accionante.

SEXTO. **NOTIFÍQUESE** esta providencia a todos los interesados en la forma prevista en los artículos 30 del Decreto 2591 y 5 del Decreto 306 de 1992.

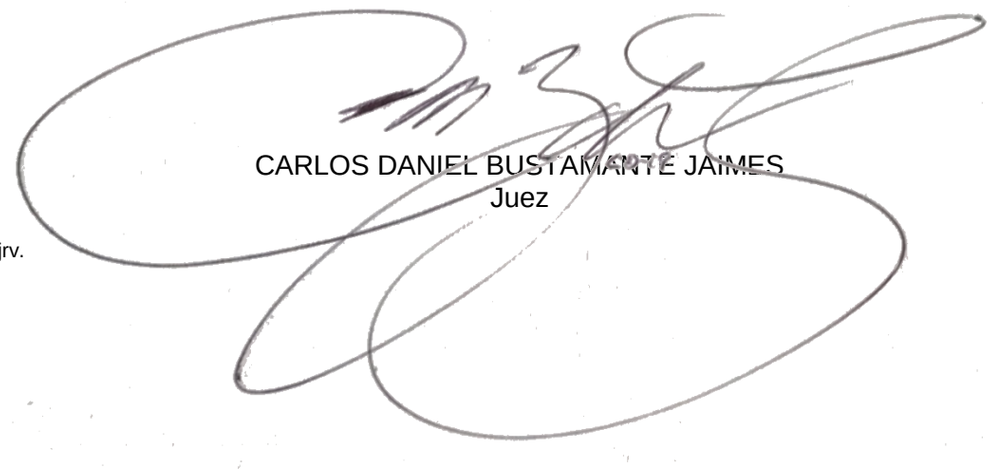
SÉPTIMO. Contra este fallo procede la **IMPUGNACIÓN** presentada dentro de los tres días siguientes a su notificación.

OCTAVO. A costa de la parte interesada expídase fotocopias auténticas de la presente sentencia, de así requerirlo.

NOVENO. Si no fuere impugnada y en los términos dispuestos por el Consejo Superior de la Judicatura, remítase el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión, como lo ordena el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

DÉCIMO. **DEVUELTA DE LA H. CORTE CONSTITUCIONAL**, previas las anotaciones de rigor, **ARCHÍVENSE** las diligencias.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.



CARLOS DANIEL BUSTAMANTE JAIMES
Juez

CDBJ/Cjrv.