

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL JUZGADO VEINTIOCHO PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONOCIMIENTO

Bogotá, veintiséis (26) de julio de dos mil veintiuno (2021)

I. OBJETO DE LA PROVIDENCIA

Decidir la acción de tutela promovida por **WILSON QUINTERO LADINO** contra la sociedad de derecho privado **GREEN COMPANY y FRIGORÍFICO BLE**, por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al mínimo vital y móvil, salud, seguridad social, dignidad humana e igualdad.

II. HECHOS

El accionante indicó que, sostiene una relación laboral con **GREEN COMPANY SAS** desde el 28 de enero de 2019, desempeñando el cargo de “operario desposte porcinos” en las instalaciones del **FRIGORÍFICO BLE LTDA** antes frigorífico San Martín. Expuso que, padece de la enfermedad del síndrome de manguito rotador y síndrome de túnel carpiano, estando en tratamiento médico desde el año 2020 y le han sido ordenadas pausas activas y recomendaciones médico-laborales. Relató que, en el mes de mayo de 2021 una moto de su propiedad se vio involucrada en un accidente de tránsito, por lo cual, tuvo que solicitar permiso para el día 19 de mayo de 2021, para atender diligencias relacionadas con este percance, permiso que fue solicitado vía *WhatsApp*. Posteriormente el 25 de mayo de 2021, le informa a su empleador que debía asistir a una cita médica por un dolor intenso en su hombro, siendo expedida a su favor una incapacidad de 3 días, esto es hasta el 27 de mayo del mismo año.

El actor manifestó que, el 28 de mayo de 2021 fue citado a diligencia de descargos, por no haber asistido a laborar el 19 de mayo de 2021, es así que ese día presentó las pruebas, en las cuales se evidenciaba la solicitud de permiso y las razones por las cuales no hizo presencia a su horario laboral. Sin embargo, la empresa decidió imponerle una sanción de 3 días, es decir, hasta el 1 de junio de 2021. Afirmó que dicho día, al volver a su puesto de trabajo **GREEN COMPANY SAS** lo cita a sus instalaciones y le informa que su contrato de trabajo terminaría a partir de ese momento, pues la obra o labor por la cual se le había contratado había terminado.

El demandante explicó que, el accionar de **GREEN COMPANY SAS**, va en contra de sus derechos laborales, puesto que su labor como **OPERARIO DESPOSTE PORCINOS** era permanente, siendo parte fundamental del objeto de la empresa. Explicando por demás que el contrato con la empresa usuaria **FRIGORÍFICO BLE** se encuentra vigente. Asimismo, arguyó que el proceder de la empresa **GREEN COMPANY SAS** es claramente discriminatorio en razón de su salud, pues intenta encubrir sus verdaderas razones para terminar el contrato, pues en un primer momento lo sanciona por presuntamente no acudir a su puesto de trabajo injustificadamente y después argumenta una falsa terminación de la labor contratada. Concluyó informando que su tratamiento médico se ha visto suspendido por la terminación de su contrato de trabajo y que por su condición médica no puede emplearse en algún otro lugar pues está capacitado para realizar trabajos manuales.

Por lo anterior expuesto solicita:

- Tutelar sus derechos al mínimo vital y móvil, la vida en condiciones dignas, la salud, la seguridad social, la dignidad humana y la igualdad.
- Declarar ineficaz el despido realizado por **GREEN COMPANY SAS** y en consecuencia ordenar el reintegro en el mismo cargo que desempeñaba o en uno compatible con sus condiciones de salud.

- Ordenar el pago de los salarios, prestaciones, y aportes a seguridad social dejados de percibir y/o pagar desde la terminación del contrato hasta cuando se haga efectivo el reintegro.
- Ordenar el pago de la indemnización contemplada en el artículo 26 de la ley 361 de 1997 equivalente a 180 días de salario.
- Requerir a la empresa abstenerse de ejercer conductas discriminatorias en razón de su salud.

III. ACTUACIÓN PROCESAL Y RESPUESTA

El 12 de julio de 2021, se admitió la tutela y se ordenó correr traslado de la acción constitucional y sus anexos a la **SOCIEDAD DE DERECHO PRIVADO GREEN COMPANY Y FRIFORÍFICO BLE**, a fin de pronunciarse sobre la acción de tutela instaurada en su contra y se vinculó al **MINISTERIO DE TRABAJO**, a la **EPS SANITAS**, la **IPS CLÍNICA COLSANITAS**, al **CENTRO MÉDICO PUENTE ARANDA**, a la **IPS CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN FISIATRÍA y ELECTRODIAGNÓSTICO** y a la **ARL EQUIDAD**, para que informaran todas aquellas consideraciones respecto de los fundamentos de la acción.

1.- El Representante Legal Suplente de **FRIGORÍFICOS BLE**, refirió que el señor **QUINTERO LADINO** no ha sido trabajador de dicha empresa, y no tiene nada que ver en su relación laboral, pues éste labora para **GREEN COMPANY SAS**, quien es contratista de **FRIGORÍFICOS BLE**. Por lo anterior indicó que, no le constan los hechos de la tutela y se opone a la prosperidad de las pretensiones, pues **FRIGORÍFICOS BLE** no conoce las condiciones laborales del trabajador y no tuvo nada que ver en la terminación del contrato que hiciera en su momento **GREEN COMPANY SA**. Finalmente argumentó que deben despacharse desfavorablemente las pretensiones de la tutela, toda vez no se demostró la existencia de un perjuicio irremediable, ya que no se demostró la vulneración al mínimo vital, como tampoco que su salario era su único medio de subsistencia.

2.- La Representante Legal del **CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN FISIATRÍA Y ELECTRODIAGNÓSTICO (IPS CIFEL)**, contestó la acción indicando que atendió al accionante una única vez el día 18 de junio de 2021, oportunidad en la que se realizó “*Electrodiagnóstico-potenciales evocados-análisis cuantitativo sensitivo*” el cual arrojó como conclusión: “*estudio anormal, compatible con neuropatía por atrapamiento del nervio mediano a nivel del túnel carpo de carácter leve derecho y moderado izquierdo*”. Por lo anterior, teniendo en cuenta que la IPS CIFEL ha prestado en debida forma los servicios de salud al accionante, y toda vez que las pretensiones no van dirigidas en contra de ella, solicitó que se desvincule a dicha entidad del trámite de tutela.

3.- La Asesora Jurídica del **MINISTERIO DE TRABAJO** informó que, la acción de tutela debe declararse improcedente en lo que respecta al Ministerio de Trabajo, por falta de legitimación por pasiva, toda vez que dicha entidad no es ni fue la empleadora del accionante, lo que implica que no existe ningún vínculo de carácter laboral ni obligaciones o vínculos recíprocos entre la entidad que representa y el señor **QUINTERO LADINO**. Con base en esto, exteriorizó que el Ministerio no es la entidad llamada a rendir declaración sobre los hechos en que se fundamenta la tutela, y solicitó que se desvincule del trámite.

4.- El Representante Legal de **GREEN COMPANY SAS**, informó que se opone a la prosperidad de todas y cada una de las pretensiones enunciadas en la acción constitucional, por las siguientes razones: (i) el señor **QUINTERO LADINO** cuenta con otros mecanismos de defensa para salir avante con sus pretensiones, lo que implica que no se satisface el requisito de subsidiariedad de la acción de tutela, (ii) no existe prueba de algún perjuicio irremediable que pudiera sufrir el señor **QUINTERO LADINO**, pues las patologías de las que sufre no limitan gravemente su desempeño laboral, ni le impiden presentarse a ejecutar algún puesto de trabajo en otro lugar, (iii) argumentó que el accionante no goza de estabilidad laboral reforzada, toda vez que en el momento de su despido no estaba incapacitado, no se encontraba en una situación médica, grave,

ruinosa o catastrófica que le impidiera realizar sus labores de forma normal y no existía a la fecha un dictamen de pérdida de capacidad laboral. (iv) en consideración de **GREEN COMPANY SAS** el accionante no es una persona discapacitada, disminuida, o limitada, puesto que no cumple con los requisitos que la ley y la doctrina han establecido para ello; solicitando la improcedencia de la acción de tutela.

5.- El Representante Legal de la **EPS SANITAS**, contestó la acción de tutela indicando que el señor **WILSON QUINTERO LADINO** está afiliado al Sistema General de Seguridad Social en Salud en la EPS SANITAS, con la empresa **GREEN COMPANY SAS** como empleadora, sin novedad de retiro a la fecha de contestación de la acción. Explicó que la entidad prestadora de salud no es la empleadora del accionante, ni tuvo nada que ver en su relación contractual, por lo que considera que no existe legitimación en causa por pasiva en la presente acción respecto de dicha entidad. Por lo anterior, solicitó al despacho se desvincule a la **EPS SANITAS** por falta de legitimación en la causa por pasiva.

6.- El Representante Legal de la **CLÍNICA COLSANITAS SA**, refirió que su función dentro del Sistema General de Seguridad Social en Salud se limita a prestar servicios directos a los pacientes, como en el caso del señor **WILSON QUINTERO LADINO**, en su calidad de afiliado a la **EPS SANITAS**. Solicitó que sea desvinculada del trámite de tutela, toda vez que dicha entidad no ha vulnerado derecho fundamental alguno y no tiene competencia ni injerencia en lo que tiene que ver con la relación laboral que sostiene el accionante con las accionadas.

7.- El Apoderado General de **LA EQUIDAD SEGUROS DE VIDA ARL**, indicó que el accionante se encuentra afiliado a su entidad desde el 28 de enero de 2021, teniendo como empleador a **GREEN COMPANY SAS**, afiliación que se encuentra activa. Informó que en su base de datos se observa el reporte de un accidente de trabajo de fecha 23 de septiembre de 2019, siniestro No. 452063, expediente que fue cerrado toda vez que el trabajador se rehabilitó satisfactoriamente y sin secuelas. Arguyó que toda vez que las pretensiones del accionante son ajenas al conocimiento de la

entidad, por lo que **EQUIDAD SEGUROS DE VIDA ARL**, carece totalmente de legitimación en la causa por pasiva para pronunciarse respecto de lo debatido en el sub lite.

IV. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS JURÍDICOS

La tutela es un instrumento jurídico confiado por la Constitución a los jueces y que permite a cualquier persona requerir la protección directa e inmediata de los derechos fundamentales que estima han sido vulnerados por la acción u omisión de una autoridad pública o de los particulares de manera excepcional, con el fin de garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución Política.

4.1. Problema Jurídico

Compete establecer si en este caso la parte accionada y/o las entidades vinculadas, vulneraron los derechos fundamentales al mínimo vital, salud, estabilidad laboral reforzada y dignidad humana del accionante.

4.2. Procedibilidad

- **Legitimación Activa**

De conformidad con el artículo 10° del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela puede ser ejercida i) directamente por la persona afectada o a través de representante, ii) por el Defensor del Pueblo y los personeros municipales, iii) mediante agencia oficiosa cuando el titular de los derechos fundamentales no está en condiciones de promover su propia defensa, circunstancia que debe manifestarse en la solicitud.

En el presente evento, se observa que la acción de tutela fue suscrita por el señor **WILSON QUINTERO LADINO**, como persona directamente afectada por las presuntas vulneraciones de las accionadas y las

vinculadas. Así pues, el accionante actúa de manera directa en defensa de sus derechos fundamentales al mínimo vital, salud y dignidad humana, estando legitimado para actuar en la presente acción de tutela.

- **Legitimación Pasiva**

Según lo establecido en los artículos 1, 5 y el numeral 2° del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela procede contra cualquier autoridad pública y contra particulares, en este evento **GREEN COMPANY SAS** y **FRIGORÍFICOS BLE**, son personas jurídicas de carácter privado a las cuales se le atribuye la violación de los derechos al mínimo vital, salud, seguridad social, dignidad humana e igualdad.

- **Inmediatez**

La acción de tutela fue presentada el 12 de julio de 2021, fecha que resulta razonable, si se tiene en cuenta que la presunta vulneración de los derechos fundamentales deprecados se presentó el 01 de junio de 2021, fecha de terminación de la relación laboral, por lo que ha pasado un mes y 11 días de ello; debiendo analizarse si se presentó vulneraciones a derechos fundamentales.

- **Subsidiariedad**

A voces del artículo 86 de la Carta Política establece que la acción de tutela *"sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable"*. Disposición desarrollada por el artículo sexto del Decreto 2591 de 1991, que ratifica la procedencia de la acción de tutela cuando las vías ordinarias no tengan cabida o cuando no resulten idóneas para evitar el acaecimiento de un perjuicio irremediable.

Al respecto la Corte Constitucional en Sentencia T-052 de 2020, prevé:

“Respecto de las acciones interpuestas para obtener el reintegro de un trabajador, la Corte ha resaltado 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 el contencioso administrativo, atendiendo a la forma de vinculación del interesado. Sin embargo, también ha destacado que el examen de procedencia debe ser menos estricto cuando se encuentran comprometidos los derechos de sujetos de especial protección constitucional o de personas que se hallan en circunstancias de debilidad manifiesta, “pues en estos casos el actor experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial”.

Ahora bien, respecto al caso particular es menester resaltar que se trata de un trabajador operario, que se encontraba en estado de debilidad manifiesta, en razón del deterioro de salud por sus patologías del (i) síndrome de manguito rotador y (ii) síndrome de túnel carpiano, a quien le fue terminado su contrato de obra o labor, sabiendo la entidad accionada que el mismo se encontraba en tratamiento médico, amenazando el goce efectivo de sus derechos al mínimo vital, salud, seguridad social, dignidad humana e igualdad.

4.3 Caso Concreto

En el presente caso, se tiene que el ciudadano **WILSON QUINTERO LADINO** interpuso acción de tutela en contra de **GREEN COMPANY SAS y FRIGORÍFICO BLE** por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales al mínimo vital, salud, seguridad social, dignidad humana e igualdad, al terminar de forma unilateral el contrato de trabajo que lo ató con **GREEN COMPANY SAS** el día 1 de junio de 2021.

Por otro lado, **GREEN COMPANY SAS** informó que no se cumple con el requisito de subsidiariedad, por cuanto existe otro medio idóneo para resolver el conflicto laboral. Asimismo, no observó prueba alguna que demuestre algún perjuicio irremediable a favor del actor.

Finalmente, **FRIGORÍFICOS BLE** explicó que el señor **QUINTERO LADINO**, no ha sido trabajador de dicha empresa y no tiene nada que ver en su relación laboral, pues éste trabaja para **GREEN COMPANY SAS**, quien es contratista de **FRIGORÍFICOS BLE**. Por lo anterior indicó que, no le constan los hechos de la tutela y se opone a la prosperidad de las pretensiones.

Para analizar el asunto en cuestión, se pasará a estudiar: **(i)** El despido del señor **WILSON QUINTERO LADINO** el 01 de junio de 2021 y **(ii)** Si el señor **WILSON QUINTERO LADINO** gozaba de estabilidad laboral reforzada por salud.

4.3.1- Respecto del primer cuestionamiento, se tiene que la accionada **GREEN COMPANY SAS** sostiene en su escrito de contestación que la terminación del vínculo laboral que laató con el señor **WILSON QUINTERO LADINO** obedeció a una razón objetiva y no un acto discriminatorio en función a la salud del accionante como él afirma. Indicó que el contrato de trabajo terminó por la causal contemplada en el literal D del numeral primero del artículo 61 del CST: *“por terminación de la obra o labor contratada”*.

Así las cosas, al observarse la carta de terminación del contrato de trabajo presentada al trabajador el 01 de junio de 2021, se indicó:

“Por medio de la presente nos permitimos manifestarle que a partir de la fecha finaliza su contrato de trabajo, por terminación de la labor contratada, según lo establecido y previamente acordado con usted en las cláusulas primera y sexta del contrato de trabajo. Agradecemos a usted los servicios prestados a la compañía y le deseamos éxitos en sus nuevas actividades”.

Por su parte, el accionante arguyó que esto es falso, pues el contrato que sostiene **GREEN COMPANY SAS** con **FRIGORÍFICO BLE** se encuentra vigente y que la función que él desempeñaba en el cargo de “Operario

desposte porcinos” es fundamental para el desarrollo del objeto de la empresa y no es transitorio. Asimismo, se constató en el material probatorio allegado por la accionada, en el contrato individual de trabajo celebrado con el señor **WILSON QUINTERO LADINO**, que contempla en su cláusula sexta:

“(…)A partir del día 28 de enero de 2019 fecha que ingresó al servicio de el empleador, y por un periodo de dos meses, EL(LA) TRABAJADOR(A), queda sometido a un periodo de prueba, dentro del cual EL EMPLEADOR o EL(LA) TRABAJADOR(A) podrán dar por terminado el contrato unilateralmente en cualquier momento. Si vencido dicho período EL(LA) TRABAJADOR(A) continuare prestando sus servicios con el consentimiento de EL EMPLEADOR, la vigencia de la relación contractual que por el presente instrumento se pacta, será el término necesario para realizar la labor contratada que consiste en el ejercicio del cargo para el cual se ha vinculado a EL(LA) TRABAJADOR(A), en la empresa contratante a la que se refiere la cláusula primera de este contrato hasta cuando la empresa contratante manifestare no requerir los servicios de EL(LA) TRABAJADOR(A); caso éste en el cual el empleador queda facultado para terminar el presente contrato por culminación de la labor contratada(…)

Al realizarse el estudio pertinente del material probatorio allegado por la empresa **GREEN COMPANY SAS**, se observa que NO EXISTE documental alguna de la cual se permita concluir que la relación contractual entre **GREEN COMPANY SAS** y **FRIGORÍFICOS BLE** hubiese terminado el 01 de junio de 2021 o que ya hubiere terminado antes de ese día. En la contestación de la acción por parte de **FRIGORÍFICOS BLE** se adjunta copia del contrato civil que los ata con **GREEN COMPANY SAS**, en donde se observa que el periodo inicial pactado era del 01 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre del mismo año, sin que conste documento alguno de extensión o adición del tiempo. Sin embargo, **FRIGORÍFICOS BLE** argumenta que actualmente que entre ella y **GREEN COMPANY SAS** existe un contrato de prestación de servicios. Asimismo, el accionante advierte que, para terminar el contrato laboral, la empresa **GREEN**

COMPANY debía acudir primero al Ministerio de Trabajo para obtener el permiso requerido, en razón a su condición de salud.

En este punto es necesario rememorar lo dicho por la Corte Suprema de Justicia-Sala de Casación laboral en sentencia No. SL 2586 de 2020, M.P Clara Cecilia Dueñas Quevedo:

“Lo anterior significa que la invocación de una justa causa legal excluye, de suyo, que la ruptura del vínculo laboral esté basada en el prejuicio de la discapacidad del trabajador. Aquí, a criterio de la Sala no es obligatorio acudir al inspector del trabajo, pues, se repite, quien alega una justa causa de despido enerva la presunción discriminatoria; es decir, se soporta en una razón objetiva.

[...] Es en tal dirección que, a juicio de la Sala, debe ser comprendida la protección especial del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues resulta ilógico prohibir el despido del trabajador “por razón de su limitación” y al tiempo vedarlo cuando este fundado en un motivo ajeno a su situación. Si, la sanción tiene como propósito disuadir despidos motivados en el estereotipo de la condición de discapacidad del trabajador, no debería haberla cuando esté basada en una causa objetiva demostrada.

De acuerdo con lo precedente, el empleador está exento de acudir a la oficina del trabajo cuando la terminación del contrato de trabajo obedece a una justa causa o a una causa objetiva. Por el contrario, será necesaria la intervención de dicha autoridad cuando el despido esté fundado en la incompatibilidad de la discapacidad del trabajador para el desarrollo de un rol ocupacional en la empresa. O, dicho de otro modo: cuando el motivo del despido sea la discapacidad, pero no por capricho o discriminación sino porque no existe en la empresa un empleo acorde y compatible con la diversidad funcional del trabajador.

Siguiendo esta misma línea, la Corte en sentencia CSJ SL3520-2018 adoctrinó que, en los contratos laborales por duración de la obra o labor contratada, “el cumplimiento de su objeto es una razón objetiva de terminación del vínculo laboral”. Lo anterior, por cuanto “la culminación de

la obra o la ejecución de las tareas o labores acordadas agotan el objeto del contrato, de tal manera que, desde este momento, la materia de trabajo deja de subsistir y, por consiguiente, mal podría predicarse una estabilidad laboral frente a un trabajo inexistente".

Desde luego que, para la Corte, en esta última hipótesis, la empresa que alega la terminación de la obra, debe acreditar que ese hecho efectivamente ocurrió, en tanto que "en su calidad de dueña del negocio se encuentra en mejor posición probatoria para documentarse y acreditar la efectiva terminación de las actividades contratadas".

Estamos entonces ante una situación en la que el empleador, es decir, **GREEN COMPANY SAS** alega una razón objetiva de terminación del contrato de trabajo del señor **WILSON QUINTERO LADINO**, por lo que, en términos de la Corte Suprema de Justicia no requería acudir ante el Inspector de trabajo para obtener permiso para despedirlo. Sin embargo, no puede obviarse que NO EXISTE prueba alguna que demuestre que efectivamente la obra o labor para la cual fue contratado el accionante haya terminado, pues sólo la afirmación de **GREEN COMPANY SAS** no es suficiente para dar por probada esta situación. En este orden de ideas, es claro que la terminación de la obra o labor contratada como causal objetiva de terminación del contrato de trabajo del accionante, es una carga probatoria que recae sobre la empresa, la cual se incumplió en este asunto.

4.3.2.- En este punto del razonamiento, se procede analizar el segundo planteamiento jurídico, esto es, si el señor **WILSON QUINTERO LADINO** gozaba de estabilidad laboral reforzada por encontrarse en estado de debilidad manifiesta.

Al respecto la Corte Constitucional en Sentencia T-052 del 13 de febrero de 2020, Magistrado Ponente Antonio José Lizarazo Ocampo, refirió:

"Entonces, la Corte Constitucional ha sostenido que los trabajadores que puedan catalogarse como (i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una considerable afectación en su

salud; (b) que les “impid[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, están en circunstancia de debilidad manifiesta y, por tanto, gozan de “estabilidad laboral reforzada”.

En esos casos, además del requisito administrativo de la autorización de la oficina del Trabajo, la protección constitucional dependerá de: (i) que se establezca que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; (ii) que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación. La jurisprudencia constitucional ha señalado que establecida sumariamente la situación de debilidad, corresponde al empleador acreditar suficientemente la existencia de una causa justificada para dar por terminado el contrato.

Si el juez constitucional logra establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona cuya salud se encuentra afectada seriamente se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, deberá presumir que la causa de la desvinculación laboral es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador y, por tanto, concluir que se causó una grave afectación de sus derechos fundamentales.

En consecuencia, cuando se comprueba que el empleador (a) desvinculó a un sujeto titular de la estabilidad laboral reforzada sin obtener la autorización de la oficina del Trabajo, y (b) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, el juez que conoce del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas

de percibir en el interregno). (ii) El derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con su situación. (iii) El derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso. Y (iv) el derecho a recibir “una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

En este orden de ideas, se procederá a verificar cada uno de los requisitos establecidos con anterioridad, para establecer si el señor por **WILSON QUINTERO LADINO**, tiene la garantía constitucional de estabilidad laboral reforzada.

El primer requisito es ***“(i) que se establezca que el trabajador tenga un estado de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional”.***

De acuerdo al recaudo probatorio se tiene la historia clínica de Colsanitas S.A.-Centro Médico Puente Aranda, del 10 de noviembre de 2020, en la cual, se le diagnostica ***“SÍNDROME DE MANGUITO ROTATORIO”***, estableciéndose como: ***“PACIENTE PROGRAMADO PARA SUTURA DEL MANGUITO ROTADOR DERECHO MAS ACROMIOPLASTIA POR ARTROSCOPIA. MANIFIESTA TENER CLARO SU ENFERMEDAD Y EL PROCEDIMIENTO A REALIZAR SEGUN EXPLICACION DEL MEDICO TRATANTE. NIEGA PROCESOS INFECCIOSOS RECIENTES, AYUNO COMPLETO. REVISION POR SISTEMAS: NO REFIERE. ANTECEDENTES PATOLOGICOS: ENFERMEDAD ACIDO-PEPTICA - PARALISIS FACIAL PERIFERICA. QUIRURGICOS: NIEGA. FARMACOLOGICOS: OMEPRAZOL 20 MG DIA. ALERGICOS: NIEGA. TOXICOS: NIEGA. TRANSFUSIONALES: NIEGA. FAMILIARES: NIEGA”.***

Ingresando a cirugía ambulatoria de: *“(i) (836302) SUTURA DEL MANGUITO ROTADOR VÍA ENDOSCÓPICA, MES: 11 AÑO: 2020. DQX. 10/11/2020 14:31 (ii) (818302) ACROMIOPLASTIA POR ARTROSCOPIA, MES: 11 AÑO: 2020. DQX. 10/11/2020 14:31, realizándosele el procedimiento de: “SUTURA DEL MANGUITO ROTADOR VÍA ENDOSCÓPICA - ANTIBIOTICO I.V, BAJO ANESTESIA GENERAL, POSICIÓN SILLA DE PLAYA, ASEPSIA, ANTISEPSIA, CAMPOS QUIRÚRGICOS, ARTROSCOPIA GLENOHUMERAL DERECHA, IDENTIFICACIÓN DE HALLAZGOS, PASO A ESPACIO SUBACROMIAL, PÓRTALES POSTERIOR, POSTEROLATERAL, ANTEROLATERAL. BURSECTOMÍA AMPLIA CON SHAVER Y RADIOFRECUENCIA, ACROMIOPLASTIA ANTEROLATERAL, RESECCIÓN OSTEOFITO, PREPARACIÓN DE HUELLA EN TUBERORISAD MAYOR, PASO DE 1 ANCLAJE TI 5,5 MM S&N., PASO DE SUTURAS A TENDÓN, ANUDADO S.M.C, LOGRANDO REINSERCIÓN COMPLETA DE LESIÓN. DRENAJE, HEMOSTASIA, SUTURA DE PORTALES. INFILTRACIÓN PORTALES Y ESPACIO SUBACROMIAL CON BUPIVACAINA. APOSITO E INMOVILIZADOR DE HOMBRO”.*

Debido a lo anterior, el accionante fue incapacitado a partir del 10 de diciembre de 2020 al 8 de enero de 2021, por el especialista en Ortopedia y Traumatología de Hombro. Posteriormente y en atención al síndrome de abducción dolorosa del hombro fue incapacitado desde el 25 de mayo de 2021 hasta el 27 de mayo de 2021, por la especialista en Medicina General Dra. Yuselly Prieto Rodríguez adscrita a la E.P.S. Sanitas. Finalmente vuelve a incapacitarse el 2 de junio de 2021 al 8 de junio del mismo año, por la misma médico tratante.

Así mismo, se observa un examen médico emitido por el Centro de Investigación en Fisiatría y Electrodiagnóstico del 18 de junio de 2021, en el cual, explica: *“Paciente con antecedente de accidente laboral hace un año. con intervención quirúrgica el día 10 de noviembre con reparación de manguito rotador por desgarró de supraespinoso derecho. Refiere que desde hace 1 mes presenta cervicalgia, dolor en región de región supraescapular y parestesias en dos últimos dedos de la mano derecha. En el examen físico*

presenta signos de manguito rotador HAWKINS Y JOB POSITIVOS. No atrofias, Fuerza 5/5 en todos los músculos de cintura escapular, brazo y antebrazo. Alteración en la sensibilidad con hipoestesia en 4to y 5to dedos de mano derecha”. Concluyendo “Estudio anormal, compatible con neuropatía por atrapamiento del nervio mediano a nivel del túnel del carpo de carácter leve derecho y moderado izquierdo”

De acuerdo a lo anterior, se demuestra que el señor **WILSON QUINTERO LADINO**, en atención a su estado de salud, se le dificultó cumplir con sus obligaciones, pues no podía mover el hombro y mano derecha, hecho que generó que fuera hospitalizado y se le hubiera realizado una cirugía ambulatoria inmediata y posteriormente hubiera sido incapacitado, para mejorar su estado de salud, no obstante, no pudo cumplir con sus labores normalmente.

El segundo requisito establece, ***“(ii) que el estado de debilidad manifiesta sea conocido por el empleador en un momento previo al despido”***, en este punto, se debe indicar que la entidad accionada tenía conocimiento que el señor Quintero Ladino padecía quebrantos de salud, pues se le puso de presente las dos últimas incapacidades e historia clínica, además de lo anterior, no son de recibo las justificantes de la empresa accionada, respecto a que no tenía conocimiento sobre la situación, ya que las incapacidades e historia clínica eran documentos privados que tenían reserva, puesto que fueron radicadas en la **GREEN COMPANY SAS**, ya que el empleado no asistió a laborar en esos días, además se debe tener claro que: (i) la historia clínica del 10 de noviembre de 2020, (ii) la incapacidad post operatoria por síndrome del manguito rotatorio del mismo día y (iii) la incapacidad del 25 de mayo de 2021, fueron anteriores a la terminación del contrato laboral de obra o labor, esto es, el 1 de junio de 2021.

A pesar de lo anterior, el empleador sanciona a su trabajador por el término de tres días, esto es, a partir del 28 de mayo de 2021 al 1 de junio del mismo año, inmediatamente de llegar de cumplir su incapacidad, porque al parecer, el 19 de mayo no cumple su deber laboral y no asiste a la empresa. No obstante, revisado los medios probatorios, se constato que

este si pidió permiso a su superior para ausentarse y resolver un asunto de índole particular, sin embargo, la entidad procede con la sanción y culminada la misma ese mismo día decide despedirlo. Lo anterior demuestra es que la entidad de una forma administrativa trata de terminar la vinculación laboral, ya que su empleado se encontraba en un tratamiento médico y continuaba siendo incapacitado, hecho este que se demuestra con la última incapacidad del 2 de junio de 2021 al 8 de junio del mismo año.

En orden a lo expuesto, es posible concluir que el empleador sí tenía pleno conocimiento del estado de salud que presentaba el accionante, pues como claramente lo enuncia la Jurisprudencia, corresponde al Juez de tutela determinar a través de los medios de prueba aportados, evaluar el valor probatorio que le brinda a cada uno y así determinar los factores de vulnerabilidad a los que estuvo expuesto el trabajador y que pudieron afectar aún más su estado de salud, los cuales incluyen su bienestar físico, mental o fisiológico. Situaciones estas que concurren de manera significativa en la presente acción de tutela.

Finalmente el tercer requisito establece “*(iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación*”, es claro que la decisión de dar por terminado el contrato de trabajo del accionante por parte de la empresa accionada, constituyó una medida discriminatoria fundada en sus condiciones de salud, o desconociendo las mismas, por lo que se establece entonces, que el actor es una persona de especial protección constitucional, en virtud de la grave patología que lo aqueja y que le impedía realizar normalmente sus labores, de tal suerte que la desvinculación efectuada se vislumbra como una flagrante vulneración a sus derechos fundamentales, más aún, cuando se encontraba en tratamiento médico, e incluso le había sido ordenado un procedimiento quirúrgico por su médico especialista.

De manera que, en el caso sometido a estudio, se puede establecer que la empresa **GREEN COMPANY SAS**, vulneró el derecho a la estabilidad

laboral reforzada de un trabajador que se encontraba disminuida en su salud, al dar por terminado el vínculo laboral, por cuanto a su criterio se configuraba una justa causa, es decir, la terminación del plazo estipulado, desconociendo que se encontraba en una situación de debilidad manifiesta. Por lo que se **TUTELARÁ** los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada por disminución en la salud, al mínimo vital salud, seguridad social, dignidad humana e igualdad, del peticionario **WILSON QUINTERO LADINO**.

Así las cosas, reuniéndose los requisitos para que proceda el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada, se tutelaré de manera **TRANSITORIA** el mismo, ordenando a la empresa **GREEN COMPANY SAS**, que en el término de cuarenta y ocho (48) contadas a partir de la notificación de este fallo, adelante los trámites tendientes al reintegro en un cargo igual o de superior jerarquía al que venía desempeñando, teniendo en cuenta las restricciones médicas efectuadas por su médico tratante y se efectivice el mismo a favor de **WILSON QUINTERO LADINO**, sin solución de continuidad, debiéndose cancelar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social, para que la E.P.S. Sanitas siga garantizando la prestación del servicio de salud.

Disponiendo el reintegro, se ponen a salvo también los derechos al mínimo vital y seguridad social invocados por el accionante, y se le advierte a este que como quiera que el amparo se concede de manera transitoria, debe acudir dentro del término de 4 meses a la jurisdicción ordinaria laboral so pena que cesen los efectos de este fallo. En tal jurisdicción podrá, además, demandar el pago de las sumas de dinero que con ocasión del despido o terminación del contrato de trabajo sin justa causa, le deba cancelar la empresa **GREEN COMPANY SAS**.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO VEINTIOCHO PENAL MUNICIPAL CON FUNCIÓN DE CONOCIMIENTO DE BOGOTÁ**, administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

RESUELVE

PRIMERO: TUTELAR TRANSITORIAMENTE los derechos fundamentales de la salud, seguridad social, dignidad humana, igualdad y estabilidad laboral, invocados por el ciudadano **WILSON QUINTERO LADINO**, contra la empresa **GREEN COMPANY SAS**.

SEGUNDO: ORDENAR a la empresa **GREEN COMPANY SAS**, que en el término de cuarenta y ocho (48) contadas a partir de la notificación de este fallo, adelante los trámites tendientes al reintegro en un cargo igual o de superior jerarquía al que venía desempeñando, teniendo en cuenta las restricciones médicas efectuadas por su médico tratante y se efectivice el mismo a favor de **WILSON QUINTERO LADINO**, sin solución de continuidad, debiéndose cancelar las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social, para que la E.P.S. Sanitas siga garantizando la prestación del servicio de salud.

TERCERO: ADVERTIR a **WILSON QUINTERO LADINO**, que como quiera que el amparo se concede de manera transitoria, debe acudir dentro del término de 4 meses a la jurisdicción ordinaria laboral so pena que cesen los efectos de este fallo. En tal jurisdicción podrá, además, demandar el pago de las sumas de dinero que, con ocasión del despido o terminación del contrato de trabajo sin justa causa, le deba cancelar la empresa **GREEN COMPANY SAS**.

CUARTO. - NOTIFICAR la sentencia de acuerdo con las previsiones del Art 30 del Decreto 2591 de 1991, en el evento de que no sea impugnada, remitir la actuación a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado Por:

CATALINA RIOS PENUELA

JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 028 PENAL CON FUNCIÓN DE CONOCIMIENTO
MUNICIPAL DE BOGOTÁ D.C.

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

Código de verificación:

317a1f2349660e1deee5561cbf22be5917987a6515c3b3c8f9283d0
826eea7a8

Documento generado en 26/07/2021 04:05:56 PM

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