



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO NOVENO CIVIL MUNICIPAL DE EJECUCIÓN
DE SENTENCIAS DE CALI**

SENTENCIA DE TUTELA No. 134

Santiago de Cali, 22 de junio de 2023

REFERENCIA: ACCIÓN DE TUTELA
ACCIONANTE: OVEYMAR MOSQUERA MOSQUERA
ACCIONADO: EL AREPAZO ORIGINAL por intermedio de EBER GUZMAN SANTOS
VINCULADOS: MINISTERIO DE TRABAJO
JUNTA DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DEL VALLE DEL CAUCA
SALUD TOTAL EPS
SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA
ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD - ADRES
RADICACIÓN: 009-2023-00130-00

Proveer acerca de la acción de tutela instaurada por OVEYMAR MOSQUERA MOSQUERA contra EL AREPAZO ORIGINAL por intermedio de EBER GUZMAN SANTOS, por la presunta vulneración de la salud, la seguridad social, el del trabajo y mínimo vital.

II.- ANTECEDENTES

La parte accionante manifiesta en los hechos lo siguiente:

- “1. Trabajé con el señor EBER GUZMAN SANTOS en el Establecimiento de comercio de su propiedad desde el día 16 de agosto de 2016.*
- 2. El contrato existente entre mi persona y el Señor Guzmán fue verbal.*
- 3. El cargo desempeñado por mí era de HORNERO .*
- 4. E último salario estaba representado en la suma de \$360.000 semanales.*
- 5. El horario de trabajo era de lunes a jueves de 11:00 am a las 22 horas. Los fines de semana viernes y sábado es de 11:00 am a las 22:30 y el domingo es de 11:00 am a 22:00 horas.*
- 6. Desde la época en que empecé a trabajar con el accionado hasta la fecha, no he sido afiliado ni a la EPS, NI AL FONDO DE PENSIONES NI A LA ARL NI CAJA DE COMPENSACION FAMILIAR.*
- 7. Por las funciones realizadas por mi como hornero, sufrí una enfermedad profesional la cual no ha sido reportada por el empleador y menos investigada. Diagnostico LESION INFLAMATORIA SOBRE EL HAZ PAPILO MACULAR INFERIOR OI.*
- 8. El día 20 de marzo del 2023 estaba laborando y estaba sacando pedidos del horno y empecé a botar sangre por mi nariz y boca, por la fuerza y el calor del horno, sufrí un accidente de trabajo, y el empleador me dijo que me fuera al médico y que no reportara que eso era por el trabajo. Es de anotar que las temperaturas a las cuales me someto son muy altas.*
- 9. El día 3 de junio del 2023, el Señor EBERT GUZMAN SANTOS a eso de las 3:30 pm, me llama para que me dirija a su oficina, y allí me manifiesta la determinación de terminarme mi contrato individual de trabajo Verbal y que trabajaba hasta ese día, y no me dio justificación alguna de carácter legal para proceder con dicha terminación del contrato.*

10. De inmediato le manifesté que no estaba de acuerdo con esa terminación del contrato sin justa causa, toda vez que me encontraba en protocolo médico, estaba en espera de ser Calificado, que presento un diagnóstico de : Z961 PRESENCIA DE LENTES INTRAOCULARES, H179 CICATRIZ U OPACIDAD DE LA COPRNEA , NO ESPECIFICADA OJO IZQUIERDO, H358 OTROS TRASTORNOS ESPECIDFICADOS DE LA RETINA, que ellos sabían y tenían conocimiento de mi situación

11. Yo le dije que me encontraba en valoración por la ARL SALUD TOTAL por lo de mi accidente de Trabajo.

12. El Accionado me respondió que trabajaría solo hasta ese día.

13. Que, por lo anterior, la terminación del contrato de trabajo d mi poderdante efectuado por la accionada, no se ajusta a derecho, habida cuenta, que con su estado de salud, le asiste el derecho consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Que si bien es cierto , el Código Sustantivo de Trabajo confiere al empleador la facultad de terminación del contrato en forma unilateral, no es menos cierto, que esta prerrogativa, encuentra una limitación cuando se trata de un trabajador que su estado de salud, como es el caso de mi poderdante, presenta alguna limitación o alteración, por lo dispuesto en la norma antes citada y a la elaboración del concepto de estabilidad laboral reforzada que se ha desarrollado por la Honorable corte constitucional Colombiana. Coligiendo a lo mencionado, antes de haberse efectuado por parte de la parte accionada la terminación del contrato de trabajo del señor OVEYMAR MOQUERA MOSQUERA, mi persona, debió observarse el procedimiento previsto en el artículo 26 de la citada ley 361 de 1997, es decir, debió pedirse autorización al Ministerio de Trabajo para dar fenecida la relación laboral mía.

14. Como quiera que tal procedimiento no se llevó a cabo, esta omisión constituye múltiples vulneraciones d derechos Constitucionales Fundamentales por parte del señor EBER GUZMAN SANTOS como al EL DE LA SALUD, LA SEGURIDAD SOCIAL, EL DEL TRABAJO Y MINIMO VITAL , A LA ESTABIIDAD LABORAL REFORZADA

15. Por tal motivo la terminación del contrato de trabajo obedeció a un acto de discriminación negativa, que tiene relación directa con el estado de salud mía, dado que durante la permanencia en el trabajo mi conducta no se encauso dentro de las causales para darme por terminado el contrato de trabajo, pues yo siempre demostré ser un buen trabajador.

16. Que la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha establecido, que para demostrar la limitación del estado de salud del trabajador, no se requiera que previamente a la Calificación de Perdida de la capacidad Laboral, exista dictamen médico que así lo certifique, por lo tanto la conducta asumida por la entidad accionada desconoce el fuero de salud que le asiste a mi mandante por el estado de salud que tiene.

17. Yo vivo en Unión Libre con la señora NERYALI YURIBI TORRES ROJAS, quien laboraba igualmente con el accionado y a quien también le terminaron sin justa Causa su Contrato verbal de Trabajo, Y ahora los dos hemos quedado sin trabajo y yo no tengo como responder por mi propio sustento, y menos para suplir mis propias necesidades básicas.

18. Vivo en un apartamento ubicado en la Calle 47 C norte No. 3G – 170 pago un canon de arrendamiento de \$380.000,00 debo igualmente realizar el pago de los servicios públicos domiciliarios.

19. Al ser despedido he quedado sin ningún ingreso económico para mi sustento personal, para suplir mis s necesidades básicas, por mi estado de salud ya no puedo laborar en otra empresa, he quedado desprotegido en mi salud, la cual no es optima, pues aun tengo tratamientos y cirugías pendientes.

20. A raíz de hacer reclamaciones el accionado me tuvo que afiliarse a la EPS SALUD TOTAL, ARL SURA. No se a que fondo de pensiones me ha afiliado y desde cuando

21. Es de anotar su señoría que presenté el día 18 de abril de esta anualidad solicitud de Audiencia de conciliación ante el ministerio de Trabajo, cuyo radicado es 11EE2023727600100006996 tal como consta en la copia de la misma en la cual solicitaba entre otras, que la accionada le diera el reporte del accidente de Trabajo que el sufrió y el reporte de la enfermedad profesional.

22. El día 31 de mayo de 2023, nuevamente presente al Ministerio de Trabajo una Solicitud de investigación Administrativa al Señor EBER GUZMAN SANTOS, con radicación 11EE202373760010000973 en la cual solicito se investigara a la Accionada por no haber reportado el Accidente de Trabajo y tampoco lo había afiliado a la Seguridad social integral.

Por lo que solicita:

“1. Se me protejan los derechos Constitucionales Fundamentales EL DE LA SALUD, LA SEGURIDAD SOCIAL, EL DEL TRABAJO Y MINIMO VITAL el derecho a la estabilidad laboral reforzada, el derecho a la igualdad y a no ser discriminado en razón al estado de salud de las personas y así como los derechos consagrados en los convenios internacionales expedidos por la OIT y ratificados por Colombia, para la protección de las personas discapacitadas.

2. En consecuencia, solicito se ordene a la ACCIONADA señor EBERT GUZMAN SANTOS efectuó el reintegro laboral del señor OVEYMAR MOSQUERA MOSQUERA por la ineficacia de su despido, a un cargo actual o mejor al que desempeñaba mi poderdante al momento de la terminación del contrato de trabajo, de acuerdo a su estado de salud y a las recomendaciones médicas.

3. Solicito se ordene a la empresa ACCIONADA Señor EBERT GUZMAN SANTOS, continúe con la afiliación al sistema de seguridad social integral del señor OVEYMAR MOSQUERA MOSQUERA de manera que le permita continuar con la atención médica y los tratamientos que requiere para tratar su enfermedad.

4. Solicito se ordene a la ACCIONADA Señor EBERT GUZMAN SANTOS le efectúe el reconocimiento y pago de los salarios dejados de percibir mi poderdante, desde el momento del despido hasta la fecha en que se haga efectivo el reintegro laboral del citado Señor MOSQUERA MOSQUERA 5. Solicito se ordene a la ACCIONADA Señor EBERT GUZMAN SANTOS cancele la indemnización prevista en el artículo 26 inciso 2 de la ley 361 de 1997”.

III. TRÁMITE PROCESAL

El Juzgado mediante el auto interlocutorio del 7 de junio de 2023, admitió la acción de tutela e informó a la entidad accionada EL AREPAZO ORIGINAL y a las vinculadas MINISTERIO DE TRABAJO, JUNTA DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DEL VALLE DEL CAUCA SALUD TOTAL EPS, SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA y ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD - ADRES, sobre el término de dos (02) días para que procedieran a ejercer su derecho a la defensa conforme a los hechos expuestos en el libelo de la tutela

Contestación de la parte accionada.

EL AREPAZO ORIGINAL por intermedio de EBER GUZMAN SANTOS en calidad de representante legal por intermedio de ANA DOLORES LORZA BEDOYA actuando en calidad de jefe oficina asesora jurídica, indicó que:

“PRIMERO: No es cierto, toda vez que al Sr. OVEIMAR MOSQUERA, se le vinculo al AREPAZO ORIGINAL, desde el 01 de Julio de 2018.

SEGUNDO: Es cierto.

TERCERO: No es cierto, el cargo a desempeñar del Sr. OVEIMAR MOSQUERA, era de oficios varios.

CUARTO: No es cierto, toda vez que el accionante el Sr. OVEIMAR MOSQUERA, siempre devengo el Salario Minimo Mensual Legal Vigente, tal como consta en la prueba documental aportada en este escrito de contestación, como lo son las Liquidaciones Laborales, firmadas por parte del accionante.

QUINTO: No es cierto, toda vez que el horario del Sr. OVEIMAR MOSQUERA, era de Lunes a Sábado, el horario era comprendido desde la 1:00 P.M., hasta las 9:00 P.M., con 1 hora de comida.

SEXTO: No es cierto, toda vez que el accionante el Sr. OVEIMAR MOSQUERA, si estuvo afiliado al sistema de seguridad social, tal como lo podemos comprobar con las pruebas documentales aportadas en este escrito de contestación de tutela.

SEPTIMO: No es cierto, toda vez que la enfermedad que mencionan en dicho numeral, no tiene soporte documental el cual pueda comprobar que es una enfermedad laboral, y en prueba documental que el accionante allega y así como también prueba documental que anexo en este escrito de contestación, se puede evidenciar que el origen de dicha patología es Origen común.

OCTAVO: No me consta que se pruebe, dado que, el horno que hace referencia el accionante, no es un horno de altas temperaturas, aunado a ello, la exposición no era permanente, es decir, era ocasional durante su jornada laboral, es importante tener en cuenta que la función desarrollada por el Sr. OVEIMAR MOSQUERA, no era de exclusividad en el horno, dado que, la función de él era de oficios varios.

NOVENO: Por ser parcialmente cierto lo contesto de la siguiente forma. a. Si es cierto en lo concerniente a la fecha y hora de la Terminación Unilateral del Contrato de Trabajo. 2 b. La Terminación Unilateral del Contrato de Trabajo, fue un despido sin justa causa, con fundamento en lo reglado por el Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por la Ley 50 de 1990 art. 6to modificada Ley 789 de 2002 artículo 28, aunado a lo anterior al Sr. OVEIMAR MOSQUERA, en la liquidación laboral, el cual aportó en este escrito de contestación, se puede evidenciar que se le liquidó la Indemnización por despido sin justa causa. c. No se necesita justificación de carácter legal para proceder con una Terminación Unilateral del Contrato de Trabajo, toda vez que el Sr. OVEIMAR MOSQUERA, no goza de una Estabilidad Laboral Reforzada; ya que el accionante al momento del despido no se encontraba incapacitado, ni en tratamiento médico. En condiciones normales un trabajador puede ser despedido de su trabajo en cualquier momento, con o sin justa causa, pues es la facultad que tiene el empleador como parte de un contrato que es bilateral y consensual.

DECIMO: Por ser parcialmente cierto lo contesto de la siguiente manera: a. Es cierto a lo concerniente con la manifestación del Sr. OVEIMAR MOSQUERA, que no estaba de acuerdo con la terminación del contrato sin justa causa. b. En lo referente al protocolo medico tal como lo menciona el accionante, No me CONSTA, que se pruebe, toda vez que el Sr. OVEIMAR MOSQUERA, no aportó prueba documental a la entidad aquí encausada, en donde se pueda evidenciar que se encuentra en procedimiento medico activo. Sumado a ello en este escrito

de contestación de tutela me permití allegar al despacho Carta de Concepto de Rehabilitación Integral Inferior a 120 días, generada por SALUD TOTAL EPS. Donde claramente se puede evidenciar que el Sr. OVEIMAR MOSQUERA, no tiene pendientes médicos en su E.P.S., y de haber tenido los padecimientos de salud, que el accionado menciona, nunca nos colocó en conocimiento del suscrito.

DECIMO PRIMERO: No me consta, que se pruebe, toda vez que el accionante el Sr. OVEIMAR MOSQUERA, no aportó prueba documental, en donde se pueda soportar dicho hecho. Aunado a ello, oportuno es mencionar, que SALUD TOTAL no tiene ARL, pues la ARL a la cual se encuentra afiliado el accionante, es ARL SURA, tal como lo prueba la Certificación allegada con este escrito.

DECIMO SEGUNDO: Es cierto.

DECIMO TERCERO: No es cierto, toda vez que: “La estabilidad laboral reforzada en trabajadores discapacitados. Los trabajadores con discapacidades o limitaciones físicas o mentales de acuerdo al artículo 26 de la ley 361 de 1997, gozan de estabilidad laboral reforzada que impide su despido en ocasión a esa discapacidad sin la previa autorización del ministerio del trabajo. Despido de trabajador discapacitado. Un trabajador discapacitado puede ser despedido, pero siguiendo el procedimiento correcto que explicamos aquí. Esto aplica para trabajadores con niveles de discapacidad que impliquen la pérdida de capacidad laboral de por lo menos el 15% (Corte suprema de justicia sentencia SL5427-2021), y en criterio de la Corte constitucional, para la discapacidad laboral moderada, severa o profunda, que puede ser incluso del 5%. 3 Básicamente estos son los trabajadores que pueden ser beneficiados de la estabilidad laboral reforzada, y recordemos que la estabilidad laboral reforzada no aplica para los trabajadores que están incapacitados temporalmente por una enfermedad o accidente, pues esta figura aplica para la discapacidad que es diferente a la incapacidad laboral de uno o varios días. Descendiendo al caso, debo reiterar que la terminación del vínculo laboral al accionante, no tuvo ninguna motivación por su estado de salud, máxime que reitero no se encontraba incapacitado al momento de la terminación del vínculo laboral, obrando el suscrito de conformidad con lo reglado del Artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, razón por la cual en la liquidación se le Liquidó el rubro correspondiente a Indemnización por Despido sin Justa Causa; ya que fue una decisión unilateral para colocar fin al vínculo laboral.

DECIMO CUARTO: No me consta, que se pruebe, toda vez que el Sr. OVEIMAR MOSQUERA, no aportado prueba documental, en donde se pueda soportar dicho hecho. No se vulnera ningún derecho Constitucional al accionante, dado que, reitero el accionante no se encontraba incapacitado al momento de la terminación del vínculo laboral, así como tampoco manifestó al suscrito que se encontrare en trámite pendiente de calificación de su estado de salud, producto de su Enfermedad General que presenta en su ojo izquierdo, y se constituye en prueba fehaciente de la no vulneración de sus derechos el pago de todas sus acreencias laborales, así como la indemnización al momento de dar por terminado el vínculo laboral, y ante la negativa del accionante de recibir los pagos por los conceptos antes mencionados, realice Depósito Judicial el día 5 de Junio de 2023, en el Banco Agrario el cual allego con este escrito y da fe de mi cumplimiento como empleador.

DECIMO QUINTO: No me consta, que se pruebe, toda vez que el Sr. OVEIMAR MOSQUERA, no aportado prueba documental, en donde se pueda soportar dicho hecho. Además, no existe evidencia que demuestre un acto de discriminación lo cual constituye un hecho temerario del accionante, pues nunca he tenido ningún tipo de discriminación con ninguna persona.

DECIMO SEXTO: Por contener dos (2) hechos en 1 uno lo contesto de la siguiente manera: a. En lo relativo a lo concerniente de la Jurisprudencia de la Corte Constitucional, como no menciona Sentencia alguna en dicho sentido, no me consta, por lo tanto, debe probarse. b. En lo concerniente a que la entidad desconoce el fuero de salud que le asiste al accionante, no es cierto, toda vez que, el accionante no presento antes de su desvinculación laboral ninguna incapacidad, ni tampoco comunico al empleador que estuviese en tratamiento referente a la dolencia que manifiesta, padece, toda vez que no se puede pasar por alto tal como consta en la Certificación generada por la E.P.S, SALUD TOTAL, de fecha 14 de abril de 2023, aportada en este escrito de contestación, en la cual se menciona que el diagnostico padecido por el Sr. OVEIMAR MOSQUERA, es de ORIGEN COMUN, lo que exonera de cualquier responsabilidad al suscrito como empleador, dado que, reitero dicho diagnostico no genero incapacidad al trabajador la cual estuviese vigente al momento de su despido, no siendo responsabilidad del empleador extender en el tiempo el vínculo contractual con un trabajador que ya padecía dicha patología.

DECIMO SEPTIMO: No me consta que se pruebe.

DECIMO OCTAVO: No me consta, que se pruebe.

DECIMO NOVENO: No me consta, que se pruebe.

VIGESIMO: El accionante, es contradictorio en este numeral, y por ser parcialmente cierto me permito contestarlo de la siguiente manera:

a. Es cierto que el accionante se encuentra afiliado al sistema de seguridad social, toda vez que desde que inició su vinculación laboral con el AREPAZO ORIGINAL, se realizó dicha afiliación.

b. En lo concerniente al Fondo de Pensiones el accionante se encuentra afiliado a SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE FONDOS Y CESANTIAS PORVENIR S.A., en E.P.S. SALUD TOTAL, y a la ARL SURA.

VIGESIMO PRIMERO: Es cierto.

VIGESIMO SEGUNDO: Es cierto.

LA ACCION DE TUTELA NO ES EL MECANISMO JUDICIAL IDONEO PARA RESOLVER CONFLICTOS DE INDOLE LABORAL, PUES PARA ELLO EL LEGISLADOR ESTABLECIO DICHA COMPETENCIA A LOS JUECES ORDINARIOS LABORALES, dicha norma general cede ante supuestos facticos concretos de cada caso. El juez de tutela no entra a estudiar en sí los lineamientos legales de la terminación del contrato laboral, si no la posible vulneración de los derechos fundamentales derivados de dicha terminación unilateral del contrato de trabajo." Cabe señalar que dentro de los presupuestos antes señalados no tienen cabida los argumentos llamados por el accionante, dado que no se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, pues el mismo goza de un excelente estado de salud, y está en uso pleno de sus facultades físicas y mentales, lo cual le permite acceder a un empleo igual o mejor del que tenía con el suscrito.

Me opongo que se despachen favorablemente, todas y cada una de las pretensiones solicitadas por el accionante.

En cuanto a la pretensión PRIMERA: Me opongo a que se protejan los derechos Constitucionales solicitados por el accionante en dicha pretensión dado que no han sido objeto de violación por parte del suscrito y como no existe tal violación, la acción de tutela no es la vía para resolver de fondo las controversias laborales que a criterio del accionante crea que le han sido vulneradas.

En cuanto a la pretensión SEGUNDA: Por lo antes señalado, me opongo a que se ordene reintegro alguno, ya que reitero la Acción de Tutela no puede utilizarse como bypass para evitar acudir a la Jurisdicción Ordinaria Laboral, la cual, es la encargada de dirimir las controversias laborales que se susciten o se presenten entre las partes.

En cuanto a la pretensión TERCERA: Me opongo por lo señalado en los dos anteriores numerales, dado que el accionante al no padecer ninguna vulneración de sus derechos fundamentales y por tener el pleno uso de sus facultades físicas y mentales, puede fácilmente vincularse con otro empleador que le realice la afiliación del Sistema de Seguridad Social, también cuenta con la posibilidad de afiliarse a dicho sistema de manera independiente.

En cuanto a la pretensión CUARTA: Me opongo, a lo pretendido en esta petición, dado que, mi proceder siempre estuvo ajustado a Derecho, y al no existir vulneración alguna a los Derechos Fundamentales del accionante, la Acción de Tutela no es el medio para reclamar los Derechos Laborales que ha criterio del accionante piense que le han sido vulnerados.

En cuanto a la pretensión QUINTO: Me opongo dado que, el accionante no fue despedido producto de una Discapacidad Laboral, máxime que este no aporta dentro de las pruebas que acompañan la acción Constitucional, ninguna Calificación que se encuentre ejecutoriada, ni en proceso de Calificación que deje ver porcentaje de disminución de la Pérdida de Capacidad Laboral del actor, no teniendo cabida lo pretendido por el accionante en este numeral; dado que, reitero la Acción Constitucional no es el medio para dirimir las controversias Laborales que ha criterio del accionante piense que le han sido vulnerados”.

Contestación de las entidades vinculadas

JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL VALLE DEL CAUCA, por intermedio de MARÍA CRISTINA TABARES OLIVEROS Directora Administrativa y Financiera de la Sala Uno y Representante Legal, indicó que:

“Revisado el archivo digital de la Junta Regional, no se evidencia a la fecha, solicitud de calificación de Pérdida de Capacidad Laboral a nombre del señor OVEYMAR MOSQUERA MOSQUERA identificado con cédula de ciudadanía No. 1.077.198.194, por ninguna entidad del Sistema de Seguridad Social.

De acuerdo con lo anterior, no le es dable a esta Junta, entrar a emitir pronunciamiento alguno sobre la presente acción de tutela, por tratarse de hechos y pretensiones ajenas a la entidad que represento, a la fecha no se encuentra radicado expediente a nombre del accionante; solicito respetuosamente desvincular a la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Valle del Cauca, por no haber vulnerado derecho alguno al accionante”.

ADRES por intermedio de apoderado judicial JULIO EDUARDO RODRÍGUEZ ALVARADO informó que:

“...Respecto a los inconvenientes que manifiesta haber tenido el accionante con su empleador, frente al hecho de vulneración de sus derechos laborales, es importante aclarar que en el marco de los artículos 66 y 67 de la Ley 1753 de 2015 en concordancia con el Decreto 1429 de 2016, “Por el cual se modifica la estructura de

la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES y se dictan otras disposiciones” ésta es una entidad de naturaleza especial del nivel descentralizado del orden nacional asimilada para efectos presupuestales a una empresa industrial y comercial del Estado, cuyas funciones se encuentran claramente consagradas en las disposiciones referidas.

La Administradora de Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES, es el ente encargado del manejo unificado de los recursos destinados a la financiación del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS), de donde se deriva que en que en ningún caso será responsable directo de la prestación de servicios de salud ni de la protección de derechos laborales.

Así las cosas, y como quiera que esta entidad no es la responsable del agravio a que alude la parte accionante en la presente acción de tutela, se hace necesario solicitar al Despacho se declare la falta de legitimación en la causa por pasiva de la acción frente a la Administradora de Recursos de del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES, toda vez que no es a esta entidad a la que le corresponde solucionar inconvenientes asociados a la afectación de derechos laborales del actor. Esta responsabilidad le atañe directamente a la entidad empleadora de la cual fue retirada la parte accionante o que le haya lesionado sus derechos laborales, por lo que será a esa entidad a la que debe acudir en procura del reconocimiento del derecho que se considera vulnerando.

Por lo anteriormente expuesto, se solicita al H. Despacho desvincular a la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud – ADRES, pues de los hechos descritos y el material probatorio enviado con el traslado, resulta innegable que la entidad no ha desplegado ningún tipo de conducta que vulnere los derechos fundamentales del actor, ni es la llamada a autorizar la protección de derechos laborales, como quiera que dichas facultades, se encuentran a cargo del empleador que presuntamente haya vulnerado los derechos que aduce el accionante fueron vulnerados.”

SALUD TOTAL EPS-S S.A, por intermedio de CAROLINA GONZALEZ ROJAS, en mi calidad de Gerente informó que:

“Verificando el líbello introductorio de la demanda, encontramos que el señor OVEYMAR MOSQUERA MOSQUER, interpone la presente acción de tutela contra su antiguo empleador, sin que dentro de los hechos objeto de litigio, así como las pretensiones manifieste inconformidad alguna respecto de SALUD TOTAL EPS-S. Tan así es, que la petición del usuario va dirigida a que se ordenen situaciones de origen laboral entre otros, sin que haga alusión alguna a inconformidades contra SALUD TOTAL EPS-S por la prestación de servicios de salud. Este afiliado fue atendido por nuestra Entidad, para lo cual durante su vinculación a nuestra EPSS le autorizamos todos los servicios de consulta de medicina general y especializada que ha requerido, así como el suministro de medicamentos, los exámenes diagnósticos y procedimientos terapéuticos, incluidos dentro del Plan de Beneficios en Salud con cargo a la UPC, que han sido ordenados según criterio médico de los diferentes profesionales adscritos a la red de prestación de servicios de SALUD TOTAL – E.P.S-S , dando integral cobertura a los servicios médicos que el usuario ha requerido, sin embargo de los hechos narrados se observa que los servicios de salud se derivan del accidente que padeció realizando sus actividades laborales, por lo que nuestra EPSS no es la entidad encargada de asumir los servicios de salud ni las prestaciones económicas que se deriven de esta evento.

SALUD TOTAL EPSS no ha vulnerado ningún derecho fundamental constitucional al accionante, dado que no son claras sus pretensiones de la accionante, igualmente considero señor Juez que este es un conflicto que no le compete a SALUD TOTAL EPSS.

Teniendo en cuenta el panorama anterior, esta petición está en consonancia con los hechos base de la Litis, en los cuales señala situaciones de origen laboral, situación que deberá comprobarse dentro del trámite propio del proceso y deberá estar debidamente probado, pero sin que SALUD TOTAL EPS-S tenga injerencia alguna frente al tema, pues la acción va encaminada contra el empleador y será este quien esgrima sus argumentos de defensa, y con base en ellos el Juez fallara en sede de instancia, pero de ninguna manera habría cabida para emitir órdenes contra SALUD TOTAL EPS-S. EN CONSECUENCIA, EXISTE UNA FALTA DE LEGITIMACION EN LA CAUSA POR PASIVA DE SALUD TOTAL EPS ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD DEL REGIMEN CONTRIBUTIVO EN LA PRESENTE ACCION DE TUTELA La parte Actora, acude a la presente acción de tutela con miras a que se acceda a pretensiones en las cuales no se encuentra legitimidad nuestra entidad, en este orden de ideas, no ha existido por parte de nuestra Entidad Promotora de Salud vulneración de derechos a la accionante, toda vez que se ha actuado en estricto cumplimiento de las normas que regulan el reconocimiento de las prestaciones económicas, afiliación y prestación de servicios médicos, conforme las competencias en el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Por lo anterior, respetuosamente solicitamos DESVINCULAR a SALUD TOTAL EPS-S de la presente acción de tutela. EN CONSECUENCIA, EXISTE UNA FALTA DE LEGITIMACION EN LA CAUSA POR PASIVA DE SALUD TOTAL EPS ENTIDAD PROMOTORA DE SALUD DEL REGIMEN CONTRIBUTIVO EN LA PRESENTE ACCION DE TUTELA La parte Actora, acude a la presente acción de tutela con miras a que se acceda a pretensiones en las cuales no se encuentra legitimidad nuestra entidad, en este orden de ideas, no ha existido por parte de nuestra Entidad Promotora de Salud vulneración de derechos a la accionante, toda vez que se ha actuado en estricto cumplimiento de las normas que regulan el reconocimiento de las prestaciones económicas, afiliación y prestación de servicios médicos, conforme las competencias en el Sistema General de Seguridad Social en Salud. Por lo anterior, respetuosamente solicitamos DESVINCULAR a SALUD TOTAL EPS-S de la presente acción de tutela”.

MINISTERIO DEL TRABAJO, por intermedio de FABIO ANTONIO VALOYES ROMERO, en mi calidad de Inspector de Trabajo y Seguridad Social del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control del ministerio de trabajo Dirección Territorial del Valle del Cauca manifestó que:

“Es necesario informar a su honorable despacho, que una vez revisada la base de datos del Ministerio del Trabajo – Dirección Territorial Valle del Cauca, se encuentra que con escrito con radicado No 11EE2023737600100009723 del 31 de mayo de 2023, el señor OVEYMAR MOSQUERA MOSQUERA, radico solicitud de investigación administrativa en contra del señor EBER GUZMAN SANTOS, como propietario del establecimiento EL AREPAZO ORIGINAL por los hechos relacionados en el escrito de la presente acción de tutela. En atención a lo anterior mediante Auto No. 2993 del 8 de junio de 2023 esta entidad inició una actuación administrativa comisionando a la Inspectora de

trabajo y seguridad social VICTORIA EUGENIA HURTADO RIOS, funcionaria adscrita al Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial Valle del Cauca, para iniciar averiguación preliminar en contra de la empresa EL AREPAZO ORIGINAL - EBER GUZMAN SANTOS. Surtiéndose el trámite correspondiente mediante correo electrónico del 9 de junio de 2023, como se vislumbra en el ANEXO UNO, esta entidad, requirió al señor EBER GUZMAN SANTOS, como propietario del establecimiento EL AREPAZO ORIGINAL.

Es importante indicar a su honorable despacho, que esta entidad se encuentra a la espera de la respuesta que emita la empresa inquirida para continuar con que el trámite de averiguación preliminar, etapa en la que se encuentra el trámite administrativo. De igual manera es pertinente informar que mediante escrito con radicado No 11EE2023737600100006996 del 18 de marzo de 2023, el señor OVEYMAR MOSQUERA MOSQUERA, radico solicitud de audiencia de conciliación por los hechos narrados en la acción de tutela. En atención a lo anterior mediante oficio No 08SE2023727600100013636 del 3 de mayo de 2023, como se observa en el ANEXO DOS, el despacho de la Inspectora de trabajo y seguridad social SANDRA ISABEL RUEDA SANCHEZ, funcionaria adscrita al grupo Resolución de Conflictos – Conciliaciones de la Dirección Territorial Valle del Cauca, cito a una audiencia de conciliación para el día 8 de mayo de 2023. Que en concordancia con lo precedente el señor EBER GUZMAN SANTOS, propietario del establecimiento EL AREPAZO ORIGINAL, solicito el aplazamiento de la audiencia de conciliación, misma que se reprogramo para el día 20 de junio del año 2023.

En cuanto a las pretensiones solicitadas en el escrito de la presente acción de tutela, se observa en los hechos denunciados, que para dirimirlos o declararlos NO ES COMPETENTE esta Autoridad Administrativa, lo anterior de conformidad con lo establecido en el artículo 486 del C.S.T.

En virtud del principio de subsidiariedad de la acción de tutela, considera con el debido respeto este Ministerio, que adicionalmente y sin perjuicio de la decisión constitucional, el accionante dispone de los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos, medios judiciales y procesales ordinarios y apropiados, para resolver las controversias que se suscitan en las relaciones laborales, así se desprende de lo previsto por el Código Procesal del Trabajo, que en el artículo 2 determina los asuntos de que conoce la Jurisdicción Ordinaria en sus especialidades laboral y de seguridad social y que se tramitarán de conformidad con dicho Código

Por las razones de hecho y de derecho expuestas en esta defensa, respetuosamente solicito al señor Juez, desvincular al Ministerio del Trabajo – Dirección Territorial del Valle del Cauca de la presente Acción de Tutela, por no ser la entidad competente para atender las pretensiones del accionante”.

SEGUROS DE VIDA SURAMERICANA S.A. (ARL SURA), por intermedio de CARLOS FRANCISCO SOLER PEÑA representante legal judicial agregó que:

“1. El accionante registra diferentes periodos de afiliación con ARL SURA, actualmente se registra afiliación por medio de la empresa HOLDING PROMOVEMOS SAS (actividad económica administración empresarial) del 01 de febrero de 2023 a la fecha.

2. En cuanto al presunto evento laboral, se aclara que a la fecha el trabajador no cuenta con expedientes de contingencia laboral reportados a esta ARL, ni tampoco hemos recibido notificaciones de eventos de origen laboral calificados por las otras entidades de seguridad social, por lo tanto, las patologías que menciona en la presente acción se presumen de origen común.

3. Respecto a las pretensiones de esta acción de tutela, ARL SURA no tiene injerencia por estar relacionadas con desvinculación laboral.

4. Por lo descrito anteriormente, no se considera vulneración de derechos fundamentales por parte de ARL SURA al accionante.

Frente a los anteriormente narrado, solicito se declare improcedente la presente acción de tutela por no vulnerar derechos fundamentales a la parte accionante. De manera subsidiaria solicito la DESVINCULACION del presente asunto, puesto que cabeza de mi representada no hay obligaciones pendientes de cumplimiento, y lo pretendido en esta acción de tutela es ajeno a ARL SURA”.

IV.- CONSIDERACIONES

1.- Este despacho es competente para asumir y definir el trámite constitucional iniciado por la accionante.

2.- El problema jurídico que se somete a consideración del despacho estriba en determinar si existe o no vulneración del derecho fundamental de la parte accionante, a cargo de la parte accionada.

3.- La acción de tutela ha sido concebida, como un procedimiento preferente y sumario para la protección efectiva e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de un particular en los casos que determine la ley.

Así las cosas, la efectividad de la acción, reside en la posibilidad de que el juez si observa que en realidad existe la vulneración o la amenaza de derechos fundamentales de quien solicita protección, imparta una orden encaminada a la defensa actual de la garantía constitucional afectada.

V.- MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL

Como mecanismo de carácter constitucional, la acción de tutela está encaminada a la protección de los derechos fundamentales de la persona. No obstante, esta protección se hace extensiva a derechos económicos, sociales y culturales, o colectivos, cuando estos están en íntima conexión con derechos catalogados como fundamentales, de tal forma que su no amparo causaría la vulneración de aquellos.

Con el propósito de resolver el problema jurídico planteado, se hará citación jurisprudencial de la Honorable Corte Constitucional, en la Sentencia T- 052 de 2020 realizando consideraciones respeto a la **Estabilidad laboral reforzada en personas con disminución física, psíquica o sensorial** así:

Según la Corte Constitucional, la estabilidad laboral reforzada rige de manera general las relaciones laborales en favor de los trabajadores que por sus disminuciones físicas,

psíquicas o sensoriales deben ser tratados preferentemente, en el sentido de garantizar su permanencia en el empleo. Por ello, aquellos trabajadores que sufren una **disminución considerable** en su estado de salud durante el transcurso del contrato laboral deben ser tenidos como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta y, por ello, gozan de estabilidad laboral reforzada por aplicación directa de la Constitución

En la Sentencia SU-049 de 2017, la Sala Plena unificó su posición en torno a la interpretación amplia del universo de beneficiarios del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 plasmada en la Sentencia C-824 de 2011, bajo el supuesto de que la jurisprudencia constitucional *“ha acogido una concepción amplia del término limitación (hoy discapacidad, según el condicionamiento realizado por la sentencia C-458 de 2015), en el sentido de hacer extensiva la protección de la que habla la Ley 361 de 1997 a las personas de las que se predique un estado de debilidad manifiesta por causa de una enfermedad que no necesariamente acarree una pérdida de la capacidad para trabajar”* Al respecto recordó:

“4.2. [...] la Corte Constitucional ha sostenido que el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les **“impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”**, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, 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.”

Así las cosas, la jurisprudencia Constitucional, establece estabilidad laboral reforzada en aquellas que se encuentran amparadas por fuero sindical, condición de invalidez o discapacidad y mujeres en estado de embarazo. De igual manera trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas o que por enfermedad que genere debilidad manifiesta.

Como viene anotado, estas personas merecen especial protección por su condición vulnerable; motivo para que la estabilidad laboral en tales condiciones adquiera carácter de derecho fundamental, en virtud de principios constitucionales como la solidaridad social, eficacia de los derechos sociales e igualdad material (art. 13, incisos 2º a 4º), entre otros. En ese orden, la Corte Constitucional considera que un despido que tenga como motivación la explícita o velada condición física del empleado, constituye una acción discriminatoria y un abuso de la facultad legal de terminación unilateral del contrato de trabajo.

A las más recientes jurisprudencias anotadas, se suman en este tema diversas decisiones de la Corte Constitucional en anteriores oportunidades, como acontece en la sentencia T-812/08, cuando sostuvo:

“14. Las subreglas jurisprudenciales relacionadas con el alcance de la protección constitucional a la estabilidad laboral de las personas en condición de discapacidad, fue juiciosamente sintetizada por la Sala Sexta de Revisión en la Sentencia T-519 de 2003. Resulta relevante, en consecuencia, reiterar las conclusiones presentadas en el citado pronunciamiento:

“En conclusión se puede afirmar que *(i)* en 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 desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente”. (Negrillas fuera del texto original).

Enseña la Jurisprudencia que, si se presenta una desvinculación laboral de un trabajador en la condición de especial protección, la acción constitucional deberá prosperar cuando se establezca conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y el despido, como acto discriminatorio y de abuso del derecho. Es decir, que se pueda establecer que la terminación de la relación tenga como causa la condición de disminución de la capacidad laboral por enfermedad o accidente laboral del trabajador.

Entonces, sino se evidencia una relación de causa – efecto en el despido, no sería la acción constitucional la llamada a resolver el asunto, sino la justicia ordinaria, tal como lo considera la Sentencia T-490/10, cuando dice:

“La Corte Constitucional en innumerables ocasiones, ha protegido la estabilidad laboral a quienes se les finaliza la relación laboral cuando se encuentran incapacitadas por padecer una enfermedad de origen común o profesional. Esto por cuanto dicha limitación afecta de manera continua la actividad normal de la persona, de tal forma que la ubica en una situación de minusvalía respecto del entorno social, al dificultársele el cumplimiento de las labores o las actividades cotidianas propias del desarrollo de una sociedad colectiva”.

En consecuencia, en virtud de los artículos 13, 47, 53 de la Constitución Política, **la jurisprudencia desarrolló el concepto de la estabilidad laboral reforzada de quienes, por alguna razón, bien sea por su estado de salud física o mental hace que estén en un estado de debilidad manifiesta. En virtud de ello, se prohíbe a los empleados proceder al despido de estos trabajadores, sin autorización del Ministerio de la Protección Social y mucho menos si se encuentran disfrutando de una incapacidad”.**

Decisión que resalta dos aspectos; uno, la protección con mayor claridad para una estabilidad laboral reforzada a quienes se les finaliza la relación laboral en incapacidad por enfermedad de origen común o profesional, dada la inferencia razonable que esta circunstancia podría influir o ser el motivo del despido; y dos, que, en caso de terminación de la relación laboral para personas en condiciones de debilidad manifiesta, si se requiere la autorización del Ministerio del Trabajo.

Muestra la posición de la Corte Constitucional desde la sentencia T-1098 de 2006, el reconocimiento de la protección laboral especial a quienes las condiciones físicas, circunstancias de debilidad manifiesta o estado de salud, le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

Principio de subsidiariedad

Ha reiterado la Corte Constitucional que, en principio, la acción de tutela no es el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, precisamente por su carácter

subsidiario y no principal, pues los trabajadores tienen a su disposición acciones judiciales específicas de competencia de la jurisdicción ordinaria o de lo contencioso administrativa, dependiendo de la naturaleza del vínculo que se presente.

Conforme a los artículos 86 de la Constitución y 6º del Decreto 2591 de 1991, la procedencia de la acción de tutela está condicionada al principio de subsidiariedad. Aquel autoriza su utilización en tres hipótesis: (i) cuando no exista otro medio de defensa judicial que permita resolver el conflicto relativo a la afectación de un derecho fundamental; o (ii) el mecanismo existente no resulte eficaz e idóneo; o, (iii) la intervención transitoria del juez constitucional sea necesaria para evitar la consumación de un perjuicio irremediable¹.

La alta Corporación Constitucional² ha manifestado que la acción de tutela es un mecanismo creado para la protección inmediata de un derecho fundamental que se encuentra vulnerado o en riesgo de serlo; sin embargo, **es una herramienta residual que no puede reemplazar los medios judiciales ordinarios para resolver controversias jurídicas** y se convierte en un instrumento supletorio cuando no se han empleado oportunamente dichos medios, salvo que no resulten idóneos ni eficaces para amparar las garantías constitucionales. Ahora bien, **se puede utilizar como mecanismo transitorio de protección de derechos cuando se está ante un perjuicio irremediable que hace urgente la intervención del juez constitucional**.

Asimismo, señaló³ que la acción constitucional procede excepcionalmente para cuestionar la terminación del contrato de trabajo, “(...) *cuando se trata de personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y [solicitan la protección] del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada (...)*”⁴, y que en tal sentido, el juez debe analizar la procedencia de manera menos estricta para otorgar un tratamiento diferencial positivo a estos sujetos. Ello, en atención a que experimentan una dificultad objetiva “(...) *para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial*”.

Con los anteriores fundamentos legales y jurisprudenciales estudiados entra el Despacho a resolver el caso en concreto.

VI.- CASO CONCRETO

En el caso que centra la atención del Despacho, el señor OVEYMAR MOSQUERA MOSQUERA, interpuso acción de tutela para que se ordene a EL AREPAZO ORIGINAL, su reintegro a un mejor o igual cargo del que venía desempeñando, asimismo el pago de sus acreencias laborales y prestacionales, al considerar que el empleador decidió terminar su contrato laboral sin tener en cuenta que, debido a sus afectaciones de salud, era acreedor de una estabilidad laboral reforzada.

Sin embargo, para dar aplicación al anterior parámetro, es necesario cumplir los requisitos antes descritos por la Corte Constitucional en la sentencia **T-052 de 2020** al referir que los trabajadores puedan catalogarse como **(i)** inválidos, **(ii)** en situación de discapacidad, **(iii)** disminuidos físicos, síquicos o sensoriales¹, y **(iv)** en general todos aquellos que: **(a)** tengan una **considerable** afectación en su salud; **(b)** que les “impida o **dificulte 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”

1 T-020/21

2 T-325 de 2018

3 T-020/21

4 Sentencias T-663 de 2011, M.P. Jorge Iván Palacio Palacio; y T-703 de 2016, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez.

Ahora, se tiene que el señor MOSQUERA MOSQUERA, manifiesta que el día 20 de marzo del 2023, cuando se encontraba laborando en su puesto de hornero empezó a botar sangre por la nariz y boca, lo que a su juicio fue un accidente de trabajo.

Ahora, de los anexos aportados, no se observa historia clínica, ni incapacidades de la fecha del aludido accidente, ni mucho menos calificación de pérdida de capacidad laboral o accidente laboral reportado a la ARL, lo que se avizora es que la última valoración del actor fue a cargo de la Unidad Quirúrgica Cálida S.A.S. el pasado 6 de mayo de 2023, fecha posterior al accidente laboral que aduce haber sufrido, sin que para la mencionada fecha se encuentren incapacidades medicas a causa del accidente laboral que aduce haber sufrido

Colorario de lo anterior, el Despacho no desconoce que, en efecto, el accionante padece una afectación en su salud, pero no toda situación de esta índole resulta suficiente para considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional, pues es necesario que se demuestre que su actual estado de salud le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares.

Es de anotar que las anteriores circunstancias no fueron acreditadas en el presente caso, toda vez que de la historia clínica aportada por el accionante se desprende que tiene un antecedente de desprendimiento de la retina y es remitido a medicina laboral, sin embargo, no existen incapacidades medicas generadas a causa de su diagnóstico, como tampoco recomendaciones médicas, pues en ese momento continuó con sus actividades laborales normalmente hasta el día 3 de junio que fue el momento de su despido.

De ahí, que no es posible asegurar, que el despido del actor tenga origen en discriminación por su condición de salud, pues se itera, posterior al accidente de trabajo en marzo de 2023, continuó laborando en la misma empresa y en el mismo cargo de hornero, aún más cuando su última atención fue el pasado 6 de mayo de 2023 y no se observa que en ese momento se le hayan generado incapacidades medicas o restricciones laborales hasta el día 3 de junio de 2023, que fue el día de su despido.

Así las cosas la jurisdicción laboral, es el escenario donde efectivamente las partes en conflicto podrán aportar las pruebas que consideren pertinentes para hacer valer sus derechos de defensa y debido proceso o cualquier otro, con la misma protección que ofrece la acción de tutela. En ese orden, no se evidencia que el accionante haya acudido a la jurisdicción laboral después de su egreso de la empresa accionada.

En tal sentido, al contarse con un mecanismo idóneo ante la jurisdicción laboral que ofrece la misma protección que se pretende a través de la tutela, y al no estar demostrada la estabilidad laboral reforzada que ubique a la parte actora en la población de especial protección por debilidad manifiesta, se declarará improcedente el amparo invocado.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Noveno Civil Municipal de Ejecución de Sentencias de Cali, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR LA IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA interpuesta por el señor OVEYMAR MOSQUERA MOSQUERA identificado con cédula de ciudadanía No.1077198194, por las consideraciones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE a las partes por el medio más expedito. No obstante, ante la eventual imposibilidad de enterar a las partes o a terceros interesados en las resultas de la presente acción constitucional, sùrtase dicho trámite por AVISO el que deberá fijarse en la página web de los Juzgados Civiles Municipales de Ejecución de Sentencias de esta ciudad.

TERCERO: De no ser impugnado el presente fallo, se dispone ENVIAR la presente acción de tutela a la HONORABLE CORTE CONSTITUCIONAL para su eventual revisión, en cumplimiento a lo preceptuado en el artículo 32 del decreto 2591 e1991.

CUARTO: Una vez consultada en SIICOR la exclusión de la presente tutela, por secretaria archívese.

NOTIFÍQUESE

ANGELA MARÍA ESTUPIÑÁN ARAUJO
JUEZ