



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

**Asunto:** Acción de tutela N° 2020 – 614  
Proveniente del Juzgado Veintidos de Pequeñas Causas y Competencias  
Múltiples de Bogotá D.C.  
Sentencia Segunda Instancia

**Fecha:** Tres de noviembre de dos mil veinte

De conformidad con lo establecido en el artículo 29 del Decreto Nacional 2591 de 1991 se emite sentencia de segundo grado en la actuación de la referencia.

**1.- Identificación del solicitante:** (Art. 29 Num. 1 D. 2591/91):

Jaison Adonay Arevalo Torres, identificado con C.C. # 80.118.238.

**2.- Identificación de quien provenga la amenaza o vulneración:** (Art. 29 Num. 2 D. 2591/91):

- a) La actuación es dirigida por el tutelante en contra de:
- General Motors Colmotores S.A., identificado con C.C. # 80.118.238.

**3.- Determinación del derecho tutelado:** (Art. 29 Num. 3 D. 2591/91):

La accionante indica que se trata de los derechos fundamentales a la salud, vida en condiciones dignas, mínimo vital, seguridad social, trabajo y estabilidad laboral reforzada.

**4.- Síntesis de la demanda:**

- a) *Hechos:* El accionante manifestó que:
- Suscribió contrato laboral con la accionada en el cargo Técnico electricista de mantenimiento.
  - Sus funciones eran llenado de isotanques de hidráulicos, aceite para caja de motor, corregir fugas neumáticas en posición de enganche, hacer glicol refrigerante con agua, verificar los niveles del líquido para frenos, hacer cambio



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

de canecas de 55 galones, poner en marcha y apagar todos los equipos electrónicos, hacía órdenes de trabajo fuera de la planta asignada y atendía fallas presentadas en su turno.

- Debía estar una hora de pie y caminar más de 10.000 pasos diarios.
- Las funciones desempeñadas agudizaron la enfermedad en la cadera por estar mucho tiempo de pie, dado que las recomendaciones eran de máximo media hora.
- El 24 de agosto de 2019 la EPS generó recomendaciones y restricciones, las cuales fueron notificadas a la empresa GM Colmotores S.A. el 13 de noviembre de 2019, quien remitió al área de salud ocupacional de la Cruz Roja mediante comunicado del 15 de noviembre de 2019, institución que entregó recomendaciones médicas dirigidas a la pasiva.
- Relacionó como hechos del estado de salud:

01 de agosto de 2019 valoración por ortopedia del CEDI Salud Familiar Juan Pablo II IPS SAS.

24 de agosto de 2019 recomendaciones médicas emitidas por ortopedia de la Institución Prestadora de Salud Virrey Solís.

2 de diciembre de 2019 restricciones laborales emitida por salud ocupacional de la Cruz Roja de Colombia dirigidas a General Motors Colmotores S.A.

10 de febrero de 2020 valoración por ortopedia del de la IPS Virrey Solís.

10 de febrero de 2020 recomendaciones médicas emitidas por la EPS.

24 de febrero de 2020 resonancia magnética de caderas comparativas Clínica de los Nogales.

29 de febrero de 2020 valoración por ortopedia de la IPS Virrey Solís.

5 de julio de 2020 valoración por ortopedia del Centro Policlínico del Olaya.

- Requería reubicación laboral y la empresa no respetó las recomendaciones médicas.
- Laboró hasta el 13 de marzo de 2020, fue enviado a vacaciones hasta el 16 de marzo de 2020.
- Fueron suspendidos los contratos de trabajo reconociendo el pago del 50% de salario sin beneficios a partir del 8 de abril de 2020.



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

- El 3 de junio de 2020 fue notificado personalmente de la finalización del contrato sin justa causa conforme autorización de despido y cierre parcial otorgado por el Ministerio del Trabajo, respecto de lo cual manifestó desacuerdo debido al estado de salud.
- En la carta la empresa reconoce aportes de 6 meses de salud, de lo cual con posterioridad indicó que era un error.
- El 13 de julio de 2020 fue consignada la liquidación final con una indemnización por terminación unilateral del contrato de trabajo sin justa causa.
- No se podía finalizar el contrato de trabajo, por encontrarse en debilidad manifiesta por el estado de salud.
- No fue solicitado permiso al inspector del trabajo, lo cual era necesario dado el estado de debilidad manifiesta por el estado de salud y tratamiento médico conocido por la empresa.
- Al momento de la terminación del contrato de trabajo tenía vigente recomendaciones médicas y restricciones.
- No tiene ingresos diferentes al salario, se encuentra en peligro el mínimo vital, se encuentra sin opciones laborales por las secuelas de la enfermedad, y se afectó el tratamiento médico ya que no está afiliado al Sistema General de Seguridad Social Integral.
- El amparo deprecado es para continuar con el tratamiento médico, solventar gastos de alimentación, servicios públicos, vestido y vivienda de su esposa e hijas, obligaciones crediticias por la compra de apartamento, colegio, alimentación, transporte, recreación.

b) *Petición:* Ordenar a General Motors Colmotores S.A.:

- Reintegrar a Jaison Adonay Arévalo Torres.
- Cancelar desde el retiro salarios, prestaciones sociales, y aportes al Sistema General de Seguridad Social Integral.
- Pago de indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, por no cumplir con el requisito de autorización para despedir ante el Ministerio del Trabajo.

**5- Informes:**



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

a) General Motors Colmotores S.A.

- El accionante no es una persona acreedora de la estabilidad laboral reforzada, teniendo en cuenta que no se le dificulta desempeñar sus funciones en condiciones regulares.
- Se viola el principio de subsidiariedad en tanto el reconocimiento de reintegro y sumas de dinero son de la esfera del Juez Ordinario Laboral.
- Las recomendaciones médicas no están vigentes al momento de la terminación del contrato de trabajo.
- La terminación del contrato de trabajo se dio con ocasión de una causa objetiva, desvirtuándose la discriminación.
- No tiene conocimiento de la historia clínica aportada por el accionante.
- No se encuentra afectado el mínimo vital, dado que recibió como liquidación final la suma de \$49.246.098, además de poder acceder a sus cesantías, no encontrándose en estado de indefensión.
- Es postura de la Corte Constitucional que la terminación del contrato de trabajo no es un perjuicio irremediable.
- El hecho de tener un diagnóstico no lo hace una persona incapaz, ni que no pueda ejercer sus competencias profesionales en otro lugar.
- El desempleo de la pareja del accionante no lo convierte en cabeza de familia.
- La última incapacidad del accionante fue el 27 de febrero de 2020.
- No existe nexo causal entre la desvinculación legalmente existente y la situación de salud del accionante.
- El ejercicio de la terminación laboral sin justa causa se desarrolló bajo el estricto margen de la legalidad, teniendo en cuenta que reconoció la liquidación final de acreencias laborales.
- El acto discrecional de finalizar el contrato de trabajo sin justa causa, no tiene actos discriminatorios.

**6.- Decisión impugnada:**

Se resolvió la primera instancia de la siguiente manera:



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

- a) Consideraciones: Negó el amparo por cuanto no se probó nexos causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral. Tampoco se estableció una previa enfermedad o discapacidad que lo incapacitara al momento de la terminación del contrato, que pudiera haber generado la terminación del contrato laboral, ya que esto se dio por autorización de despido y cierre parcial otorgado por el Ministerio de Trabajo.
- b) Orden: Negó el amparo.

**7.- Impugnación:** (Art. 29 Num. 3 D. 2591/91):

La accionante presenta impugnación alegando que:

- Desde el momento de la radicación a la fecha de notificación del fallo transcurrieron 39 días.
- Por la no entrega del informe de la accionada se configura la presunción de veracidad.
- En la sentencia de primera instancia no se tuvieron en cuenta los sucesos de hecho expuestos en la acción de tutela.
- No se revisó la historia clínica que evidencia el estado de debilidad manifiesta, por tanto el juez de instancia se equivoca al declarar que no se encuentra en estado de debilidad manifiesta y no es sujeto de especial protección del estado.
- La historia clínica demuestra que tiene una limitación física convirtiéndose en un sujeto de especial protección del estado.
- Fueron interpretadas de manera errónea las reglas para considerar a un sujeto con fuerza de estabilidad reforzada, ya que se consideró que por no estar incapacitado de facto no era posible el reconocimiento del derecho.
- Cuando fue terminado el contrato tenía vigente un tratamiento médico que podía terminar en cirugía de reemplazo de cadera.
- El Despacho se equivocó al dejar por fuera la valoración del 1 de agosto de 2019, que consultó en varias ocasiones el médico, obteniendo reubicación laboral, recomendaciones médicas, lo cual demuestra que está en un tratamiento médico.
- La empresa finalizó el contrato por las limitaciones para desarrollar la labor.



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

- Tampoco se tuvieron en cuenta los diagnósticos previos a la finalización del contrato.
- No se valoraron las restricciones de no poder caminar en sus funciones.
- Se debía tener permiso específico para el trabajador que se encuentra en debilidad por su estado de salud, no bastando el permiso para despedir concedido por el ministerio del trabajo.
- El juez de instancia dejó de reconocer el derecho a la salud y mínimo vital y no tuvo en cuenta la conformación del grupo familiar, donde dependen tres personas incluidas dos menores.

**8. Respuestas segunda instancia**

a) Cedi Salud Familiar Juan Pablo II IPS S.A.S.

- Jaison Adonay Arévalo Torres asistió a la institución el 1 de agosto de 2019, aporta historia clínica, donde se señala:

**Fecha de elaboración: 01/08/2019 14:55:00**

**ANAMNESIS**

MOTIVO DE CONSULTA:

HACE 1 AÑO DOLOR CADERA IZQUIERDA . ANETCEDENTES QUIRURGICOS POR DISPLASIA DE LA CADERA IZQUIERDA , OPERADO EN CLINICA SAN RAFAEL A LOS 18 MESES

ENFERMEDAD ACTUAL:

AL EXAMEN FISICO PRESENTA CADERA IZQUIERDA CON FLEXION DE 100 A 110 GRADOS CON ROTACION INTERNA DE 10 GRADOS Y ROTACION EXTERNA DE 25 GRADOS .

DOLOR A LA MOVILIZACION EN LOS PUNTOS EXTREMOS DE MOVIMIENTO . DURANTE EL REPOSO NO HAY DOLOR EL CUAL SE MANIFIESTA AL ESTAR DE PIE O CAMINANDO POR EL MOVIMIENTO DE LA CADERA .

LOS RX MUESTRAN SECUELAS DE DISPLACIA DE CADERA IZQUIERDA CON CALCIFICACION DE LA BURSA Y ACORTAMIENTO DEL CUELLO FEMORAL , DEFORMIDAD DE LA CABEZSA FEMORAL CON PINZAMIENTO FEMOROACETABULAR EN LA PARTE SUPERIOR- ESCLEROSIS ARTICULAR Y RELACIONES ARTICULARES CONSERVADAS ( NO LUXACION)

PLAN : POR LA EDAD DEL PACIENTE CREERIAMOS DEBE TENER UNA ACTIVIDAD LABORAL ESTATICA EN UN SOLO PUNTO . EVITAR OBESIDAD Y CARGAR OBEJOTOS PESADOS .

PLAN A FUTURO : REEMPLAZO TOTAL ARTICULAR NO CEMENTADO , IMPLANTE EN TITANIO Y COPA FIJACION CON PORO Y TORNILLO

SUGERIMOS VALORACION POR ARL PARA REUBICACION LABORAL EN SITIO DE TRABAJO ESTATICO

b) Cruz Roja Colombiana Seccional Cundinamarca y Bogotá.

- Jaison Adonay Arévalo Torres fue valorado el 4 de marzo de 2020, en consulta de seguimiento de salud ocupacional en la se anotó:



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

*PACIENTE CON RECOMENDACIONES VIGENTES CONSULTA POR NUEVO HALLAZGO Y RESTRICCIÓN POR ORTOPEDISTA TRAE: 17/02/2020 RNM CADERAS COMPARATIVAS: Cambios artrosis coxofemorales izquierdos y signos de necrosis avascular asociado. Lama la atención leve subluxación anterolateral de la cabeza femoral que no descarta signos de displasia y deben correlacionarse con antecedentes y estudios previos con los cuales no se cuenta. Cambios de labrum acetabular izquierdo que sugieran lesión. Leve aumento del líquido intraarticular izquierdo. Aumento de la cobertura acetabular posterior en la cadera derecha que sugiere signos de pinzamiento y deben correlacionarse con la clínica.*

- No fueron expedidas incapacidades.
  
- c) Jaison Adonay Arévalo Torres.
  - En el término concedido de dos días no fue posible obtener certificado del médico tratante, que se encontraba en tratamiento médico para la fecha de finalización del contrato sin justa causa.
  - Solicita tener en cuenta la historia clínica allegada.
  
- d) IPS Virrey Solis.
  - El paciente fue valorado el 10 y 29 de febrero de 2020, donde fueron concedidos 3 y 5 días de incapacidad.
  
- e) Centro Policlínico del Olaya CPO S.A.
  - El paciente fue valorado el 27 de febrero de 2020 con 3 días de incapacidad y 6 de julio de la misma anualidad.
  
- f) IPS Clínica los Nogales.
  - No se registran atenciones médicas en la IPS Clínica los Nogales respecto de Jaison Adonay Arévalo Torres.



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

g) Salud Total EPS-S S.A.

- Jaison Adonay Arévalo Torres se encuentra en estado actualmente activo, bajo el amparo de emergencia sanitaria derivada del coronavirus Covid 19, y en cumplimiento de lo dispuesto en la circular No. 23 de 2020, en concordancia con el Decreto 538 de 2020.

h) General Motors Colmotores S.A.

- Solicitud reconocimiento personería jurídica de la apodera de conformidad al poder general aportado.
- El accionante al momento de la terminación del contrato de trabajo desarrollaba funciones en condiciones regulares, y como la finalización obedeció a una causa objetiva se desvirtúa el argumento de discriminación.
- La última incapacidad del accionante fue el 27 de febrero de 2020.
- El accionante no es persona con estabilidad laboral reforzada.
- La recomendación que refiere el accionante no muestra incompatibilidad con el cargo que desempeñaba, que le dificultara desempeñar sus funciones.
- El accionante no cuenta con recomendaciones vigentes y un antecedente médico no significa un amparo a perpetuidad en el empleo.
- No se demuestra siquiera de manera sumaria que el actor no está en capacidad de desarrollar sus funciones para las cuales fue contratado.
- La estabilidad laboral reforzada debe ser debatida de manera definitiva en la jurisdicción laboral.
- El accionante nunca tuvo una orden de reubicación laboral.

**9.- Problema jurídico:**

¿Existe vulneración a los derechos deprecados por el accionante?

**10.- Consideraciones probatorias y jurídicas:**

**a.- Fundamentos de derecho:**



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

- En lo que toca a los derechos a la salud, vida digna y seguridad social resulta indiscutible, que la atención en salud en los términos del art. 49 de la Constitución política tiene doble connotación, pues por un lado está regulado como un derecho constitucional; y por otro, en un servicio público de carácter esencial, correspondiéndole por ello al estado no solo organizar, sino además reglamentar su prestación según los fines de eficiencia, universalidad y solidaridad y, en cumplimiento de los fines que le son propios.

El derecho a la salud contempla, por lo menos, el acceso a los servicios indispensables para conservar la salud, en especial aquéllos que comprometan la vida digna y la integridad personal; tal acceso depende, en principio, de si el servicio requerido está incluido en el Plan Obligatorio de Salud, al cual la persona tiene derecho o si el mismo se encuentra excluido del POS, como será explicado más adelante.

Resaltando que a través de la sentencia SU-062 de 2010, la Corte Constitucional en Sentencia de Unificación, reiteró que el derecho a la seguridad social es un derecho fundamental, y como quiera que dentro de este derecho fundamental se encuentra el derecho a la salud, encuentra su conexidad también con otros derechos también de rango Constitucional, tales como el derecho a la vida, el derecho a una vida digna entre otros, por lo que resulta claro que la acción de tutela puede ser utilizada para proteger los mismos – Seguridad Social y derecho a la Salud – a fin de resguardarlos siempre y cuando se verifiquen, además, los requisitos de procedibilidad de este mecanismo procesal, máxime cuando con la expedición de la Ley Estatutaria 1751 de 2015 se regula el derecho fundamental a la salud.

- En relación con el derecho al mínimo vital, la jurisprudencia lo ha contemplado como un presupuesto básico para el efectivo goce y ejercicio de la totalidad de los derechos fundamentales, pero que se constituye en un concepto indeterminado que depende de las circunstancias particulares de cada caso particular, al efecto indicó en sentencia T-157 de 2014:

*“el mínimo vital, considerado éste como aquellos recursos absolutamente imprescindibles para solucionar y satisfacer no solamente las necesidades primarias de alimentación y vestuario, sino aquellas relacionadas con la salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente, factores insustituibles para la preservación de calidad de vida”[31].*

*“Bajo esta regla, el mínimo vital es concebido en la jurisprudencia constitucional como un concepto indeterminado cuya concreción depende de las circunstancias particulares de cada caso[35]. En este sentido, la vulneración del derecho al mínimo vital puede establecerse atendiendo a las consecuencias que para la persona tiene la privación de sus ingresos laborales en la situación concreta en que se encuentra.*



### Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

*Lo anterior conlleva, necesariamente, que el juez constitucional para efectos de otorgar o negar el amparo solicitado, en primer lugar, realice una valoración concreta de las necesidades básicas de la persona y su entorno familiar y de los recursos necesarios para sufragarlas, y, en segundo lugar, determine si el mínimo vital se encuentra amenazado o efectivamente lesionado[36].”*

- Respecto al derecho al trabajo indicó la Corte Constitucional en sentencia C-593 de 2014:

*“La protección constitucional del trabajo, que involucra el ejercicio de la actividad productiva tanto del empresario como la del trabajador o del servidor público, no está circunscrita exclusivamente al derecho a acceder a un empleo sino que, por el contrario, es más amplia e incluye, entre otras, la facultad subjetiva para trabajar en condiciones dignas, para ejercer una labor conforme a los principios mínimos que rigen las relaciones laborales y a obtener la contraprestación acorde con la cantidad y calidad de la labor desempeñada. Desde el Preámbulo de la Constitución, se enuncia como uno de los objetivos de la expedición de la Constitución de 1991, el asegurar a las personas la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz. Es decir, el trabajo es un principio fundante del Estado Social de Derecho. Es por ello que desde las primeras decisiones de la Corte Constitucional se ha considerado que “Cuando el Constituyente de 1991 decidió garantizar un orden político, económico y social justo e hizo del trabajo requisito indispensable del Estado, quiso significar con ello que la materia laboral, en sus diversas manifestaciones, no puede estar ausente en la construcción de la nueva legalidad”. Lo anterior implica entonces que dentro de la nueva concepción del Estado como Social de Derecho, debe entenderse la consagración constitucional del trabajo no sólo como factor básico de la organización social sino como principio axiológico de la Carta. El artículo 25 de la Constitución Política dispone que “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.” También varias de sus disposiciones de la Constitución reflejan una protección reforzada al trabajo. Así el artículo 26 regula, entre otros temas, la libertad de escogencia de la profesión u oficio productivo; el artículo 39 autoriza expresamente a los trabajadores y a los empleadores a constituir sindicatos y asociaciones para defender sus intereses; el artículo 40, numeral 7º establece como un derecho ciudadano el de acceder a los cargos públicos; los artículos 48 y 49 de la Carta establecen los derechos a la seguridad social en pensiones y en salud, entre otros, de los trabajadores dependientes e independientes; el artículo 53 regula los principios mínimos fundamentales de la relación laboral; el artículo 54 establece la obligación del Estado de propiciar la ubicación laboral a las personas en edad de trabajar y de garantizar a las personas discapacitadas el derecho al trabajo acorde con sus condiciones de salud; los artículos 55 y 56 consagran los derechos a la negociación colectiva y a la huelga; el artículo 60 otorga el derecho a los trabajadores de acceso privilegiado a la propiedad accionaria; el artículo 64 regula el deber del Estado de promover el acceso progresivo a la propiedad de la tierra y la efectividad de varios derechos de los campesinos y los trabajadores agrarios; el artículo 77 que garantiza la estabilidad y los derechos de los trabajadores del sector de la televisión pública; los artículos 122 a 125 señalan derechos y deberes de los trabajadores al servicio del Estado; el artículo 215 impone como límite a los poderes gubernamentales previstos en los “estados de excepción”, los derechos de los trabajadores, pues establece que “el Gobierno no podrá desmejorar los derechos sociales de los trabajadores mediante los decretos contemplados en este artículo”; el artículo 334 superior establece como uno de los fines de la intervención del Estado en la economía, el de “dar pleno empleo a los recursos humanos y asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso efectivo a los bienes y servicios básicos” y el artículo 336 de la Constitución también señala como restricción al legislador en caso de consagración de monopolios, el respeto por los derechos adquiridos de los trabajadores.”*

- En lo que se refiriere a la estabilidad laboral reforzada, el artículo 53 de la Constitución Política, señala que los trabajadores gozarán de estabilidad en el empleo. Lo anterior, se traduce en la protección por parte del Estado y a través de la Ley para que el trabajador, en



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

casos muy particulares, que puedan afectar gravemente algunas de sus garantías constitucionales, permanezcan en su empleo y obtengan los beneficios derivados del mismo, como el pago de sus salarios y prestaciones sociales, incluso contra la voluntad del empleador, sino existe una causa relevante que justifique el despido.

Este principio de carácter constitucional, ha sido desarrollado bajo el concepto de estabilidad laboral reforzada y está dirigido a aquellos sujetos que merecen especial protección del Estado, como las mujeres embarazadas, los sindicalistas, los desplazados por la violencia, los niños y niñas, las personas de la tercera edad, los discapacitados o con alguna limitación física o mental.

Sobre este punto la Corte Constitucional se pronunció en sentencia T-201 de 2018 M.S. GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO.

*“1. El artículo 53 de la Constitución establece como uno de los principios mínimos de las relaciones laborales el derecho que tiene todo trabajador a permanecer estable en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación<sup>[23]</sup>. El marco en el que surge es en el de las relaciones laborales, en donde se verifican asimetrías entre el trabajador y el empleador.*

*Tal garantía se refuerza en ciertos casos en los que se ha reconocido la existencia del “derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada”<sup>[24]</sup>, que deriva directamente del principio y el derecho a la igualdad en el trabajo, y que se concreta mediante medidas diferenciales en favor de personas en condición de vulnerabilidad, que en la evolución histórica de la sociedad han sufrido discriminación por razones sociales, económicas, físicas o mentales.*

*En términos generales, son titulares de la estabilidad laboral reforzada las personas amparadas por el fuero sindical, aquellas en condición de invalidez o discapacidad<sup>[25]</sup> y las mujeres en estado de embarazo, pues el objetivo de esa figura es “proteger al trabajador que por sus condiciones especiales es más vulnerable a ser despedido por causas distintas al trabajo que desempeña”<sup>[26]</sup>.*

*12. La estabilidad laboral reforzada implica que los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población. Los motivos que lleven a la terminación de su relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones, y sean verificados por el Inspector de Trabajo cuando se trate de “asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público”<sup>[27]</sup>, en cumplimiento de las obligaciones internacionales<sup>[28]</sup>, constitucionales<sup>[29]</sup> y legales<sup>[30]</sup> que tiene el Estado colombiano en materia laboral, con el fin de forjar “relaciones laborales en una forma ordenada y constructiva”<sup>[31]</sup>.*

*13. Cabe aclarar que la estabilidad laboral reforzada no opera como un mandato absoluto y por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Implica que su despido no puede materializarse por razón de su especial condición (persona en situación de discapacidad física o mental, o mujer en estado de embarazo). Dicha protección, entonces, **no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia “un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado”<sup>[32]</sup>**. Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos discriminatorios en contra de la población protegida por esta figura, que es la más vulnerable entre los trabajadores.*

*Quiere decir lo anterior, que el trabajador en un estado de debilidad manifiesta, debe permanecer en su puesto mientras no se presente una causa objetiva y justa para su desvinculación.*



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

14. Con el ánimo de consolidar relaciones equitativas en el escenario laboral, se han consolidado acciones afirmativas bajo la premisa de la disparidad de fuerzas que lo componen. De conformidad con la Constitución se “ha evidenciado la existencia de un verdadero derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión” [33].

La mencionada protección le asiste a quienes acrediten su discapacidad [34], pero también a las personas que están en situación de debilidad manifiesta debido a importantes deterioros en su estado de salud, que le “impide[n] o dificulta[n] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares” [35]. De tal suerte, “siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada.” [36]

**b.- Caso concreto:**

Se concreta la impugnación, al no reconocimiento de debilidad manifiesta de Jaison Adonay Arévalo Torres, con ocasión de lo indicado en la historia clínica.

A efectos de resolver la inconformidad del actor se hace necesario precisar:

- La acción de tutela es procedente en tanto el asunto a tratar, es respecto del estado de salud del accionante, y la posible terminación de la relación laboral como consecuencia de su padecimiento:

*“Si bien el ordenamiento jurídico previó procedimientos judiciales especiales para ventilar pretensiones laborales, la Corte ha entendido que las reglas relativas a la procedencia de la acción tendrán que ser matizadas cuando se trata de personas en especial condición de vulnerabilidad o en circunstancias de debilidad manifiesta, como consecuencia, entre otros, de su estado de salud; por lo tanto, la tutela debe ser considerada como el mecanismo más adecuado para adoptar las acciones que permitan conjurar la afectación de los derechos en cuestión”<sup>1</sup>*

- Se debe tener en cuenta que la regla del principio de subsidiariedad no es absoluta cuando se encuentran involucrados derechos de sujetos que se encuentran en un estado de debilidad manifiesta:

*“En la sentencia T-405 de 2015<sup>2</sup> se sostuvo que la regla que desarrolla el principio de subsidiariedad no es absoluta, ya que excepcionalmente y con carácter extraordinario la acción de*

<sup>1</sup> Sentencia T-041 de 2019.

<sup>2</sup> En la señalada providencia, la Sala Primera de Revisión también resolvió cuatro casos de personas que solicitaban el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital, al haber sido terminada su relación laboral a pesar de encontrarse bajo circunstancias de debilidad manifiesta por razones de salud. En la primera acción, la peticionaria empezó a sufrir distintas dolencias físicas en sus manos, rodillas y espalda, que le ocasionaron una disminución física para trabajar como auxiliar de barrido, labor en la que se había desempeñado por más 12 años; sin embargo, su empleador decidió terminar su vínculo contractual desatendiendo sus condiciones de salud. En el segundo asunto, el accionante que desarrollaba sus funciones



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

*tutela se muestra como el mecanismo apto para la protección inmediata, “cuando quiera que se involucren los derechos de sujetos que se encuentran en estado de debilidad manifiesta o de aquellos que tienen derecho a la estabilidad laboral reforzada.”<sup>3</sup><sup>4</sup>*

- La Corte Constitucional en sentencia T-041 de 2019 estableció y acogió, como supuestos de debilidad manifiesta, los siguientes:

*“Además se precisó que circunstancias como: (i) la edad del sujeto, (ii) su desocupación laboral, (iii) no percibir ingreso alguno que permita la subsistencia de su familia y la propia, y (iv) la condición médica padecida, son supuestos representativos de un estado de debilidad manifiesta (artículo 13 superior).”*

(...)

*“Al respecto, esta Corporación ha establecido que un trabajador que: “i) pueda catalogarse como persona con discapacidad, ii) con disminución física, síquica o sensorial en un grado relevante, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les ‘impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares’, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho,<sup>5</sup> está en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tiene derecho a la ‘estabilidad laboral reforzada’.”<sup>6</sup> (Negritas fuera del original.)*

- La Corte Constitucional indicó que la estabilidad laboral reforzada se encuentra establecida para quienes tengan un estado de salud grave, y no les permita el desempeño de sus labores, por lo que no requiere de estar calificado con pérdida de capacidad laboral, moderada o profunda, y cuente con el certificado para el efecto<sup>7</sup>.

como ayudante de construcción fue diagnosticado con cáncer gástrico, razón por la cual debía ausentarse una vez por semana para recibir el tratamiento; pese a ello, señalaba que el vínculo contractual fue terminado unilateralmente por el empleador. En el tercero, la trabajadora fue diagnosticada con un tumor maligno de comportamiento desconocido que le ocasionaba un dolor pélvico severo, por el cual se le expidieron varias incapacidades; al reintegrarse al cargo, fue notificada de la terminación unilateral de la relación laboral. En la cuarta acción, el solicitante laboró como ayudante de siembra de prados (jardinería) y su diagnóstico obedecía a una enfermedad de origen naturaleza profesional (síndrome del túnel del carpo bilateral severo) por la cual le practicaron un procedimiento quirúrgico que le ocasionó algunas limitaciones para laborar; no obstante, su empleador terminó la vinculación señalando la liquidación de la sociedad.

<sup>3</sup> Citando la sentencia T-1023 de 2008.

<sup>4</sup> Sentencia T-041 de 2019.

<sup>5</sup> “La Sala Segunda de Revisión señaló, asimismo, en la sentencia T-784 de 2009, que un trabajador debía ser vinculado nuevamente a su trabajo porque fue despedido sin justa causa mientras estaba en circunstancias de debilidad manifiesta, y además sin la autorización correspondiente. Dijo la Corte, en ese asunto, que no importaba si el trabajador no era, en estricto sentido, un discapacitado o un inválido, porque “la protección laboral reforzada no sólo se predica de quienes tienen una calificación que acredita su condición de discapacidad o invalidez. Esta protección aplica también para aquellos trabajadores que demuestren que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares de trabajo”.

<sup>6</sup> Sentencia T-417 de 2010.

<sup>7</sup> Sentencia SU-049 de 2017 “Conviene indicar que en la SU-049 de 2017 la Sala Plena estableció que la estabilidad laboral reforzada cubre a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; por tanto, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral.”



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

Visto lo anterior se tiene que en el presente asunto, no se encuentra acreditado que el accionante se encuentre dentro de los supuestos de debilidad manifiesta, si se tiene en cuenta que:

- El actor pretendió acreditar la supuesta debilidad manifiesta por la condición médica padecida, con los siguientes documentos:

- ✓ Formula médica No. 24917990 del 26 de diciembre de 2019 de Virrey Solis IPS.
- ✓ Formula médica No. 4386967 del 10 de febrero de 2020 de Virrey Solis IPS.
- ✓ Preautorización medicamentos No. 4386966 del 10 de febrero de 2020 de Virrey Solis IPS.
- ✓ Autorización consulta externa No. 4386970 del 10 de febrero de 2020 de Virrey Solis IPS.
- ✓ Formula Médica No. 19390384 del 29 de febrero de 2020 de Virrey Solis IPS.
- ✓ Autorización consulta externa No. 1864348 del 27 de febrero de 2020 de Salud Total EPS.
- ✓ Orden de consulta No. 255223 del 27 de febrero de 2020 de Centro Policlínico del Olaya.
- ✓ Orden de servicio No. 112857-06 del 17 de febrero de 2020 de Clínica los Nogales.
- ✓ Orden No. 19390391 del 29 de febrero de 2020 de Virrey Solis IPS.
- ✓ Informe de resultados recepción No. 112854-06 del 17 de febrero de 2020 de Los Nogales.
- ✓ Historia Clínica del 29 de febrero de 2020 de Virrey Solis IPS.
- ✓ Consulta de ortopedia y traumatología CPO del 6 de julio de 2020 de Centro Policlínico del Olaya.
- ✓ Orden indicaciones de manejo No. 71237 del 6 de julio de 2020 de Centro Policlínico del Olaya.
- ✓ Orden imagenología No. 174087 del 6 de julio de 2020 de Centro Policlínico del Olaya.
- ✓ Orden consulta No. 283065 del 6 de julio de 2020 de Centro Policlínico del Olaya.



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

---

- ✓ Historia Clínica del 1 de agosto de 2019.
- ✓ Información de citas para los días 24 de agosto, 7, 11, 16 de septiembre de 2019.
- ✓ Autorización consultas paramédicas No. 02998788 del 24 de agosto de 2019 de Virrey Solis IPS.
- ✓ Entrega de recomendaciones ocupacionales del 2 de diciembre de 2019 de Cruz Roja Colombiana.
- ✓ Historia clínica del 10 de febrero de 2020 de Virrey Solis IPS.
- ✓ Orden No. 4386972 del 10 de febrero de 2020 de Virrey Solis IPS.

- Revisada la citada documentación no se encuentra tratamiento o incapacidad, en la que se pudiera encontrar el accionante para el día 3 de junio de 2020, fecha en la que afirma le fue notificado personalmente la finalización del contrato de trabajo.
- Lo anterior en atención a que dichos documentos datan con anterioridad al 29 de febrero de 2020 y posterior al 6 de julio de 2020, no siendo cercanos a la fecha en que fue terminado el contrato de trabajo.
- Adicionalmente, al ser requeridas por este estrado judicial, en auto del catorce de octubre de dos mil veinte, las instituciones prestadoras del servicio de salud, acerca de si el actor se encontraba incapacitado o en tratamiento para el momento de la terminación del contrato de trabajo, no fue arrojada repuesta positiva.
- En vista que para la fecha de despido el actor no se encontraba incapacitado o en tratamiento alguno, no se puede tener por acreditado los supuestos representativos de un estado de debilidad manifiesta.
- Además, que de lo señalado por la Corte Constitucional en providencias como la C-200 de 2019, se estable que la estabilidad reforzada como consecuencia de afecciones a la salud, es tenida en cuenta luego de haber estado incapacitado.

*“Por consiguiente, el fallo consideró que la garantía de la estabilidad laboral reforzada también ampara a las personas que enfrentan limitaciones como consecuencia de afecciones a la salud, en caso de haber estado incapacitadas, y por lo tanto tienen derecho al reintegro laboral a un cargo acorde con su situación de salud.”*

- Luego entonces en el presente trámite no se observa la estabilidad reforzada reclamada por el accionante, si se tiene en cuenta que el último periodo de incapacidad de Jaison Adonay Arévalo Torres conforme certificación emitida por Salud Toral EPS-S S.A., es del 27 al 29 de febrero de 2020:



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

| Nail     | F_Ini      | F_Fin      | Días | Acu | Valor     | Dx    |
|----------|------------|------------|------|-----|-----------|-------|
| P7140713 | 04/04/2017 | 04/04/2017 | 1    | 1   | \$0       | G43   |
| P7363951 | 09/11/2017 | 09/12/2017 | 2    | 2   | \$0       | G43   |
| P7484025 | 12/14/2017 | 12/15/2017 | 2    | 2   | \$0       | J00X  |
| P8057980 | 10/23/2018 | 10/26/2018 | 4    | 4   | \$143.518 | G44.8 |
| P7993553 | 11/01/2018 | 11/01/2018 | 1    | 1   | \$0       | R51   |
| P8648268 | 09/24/2019 | 09/25/2019 | 2    | 2   | \$0       | M16.9 |
| P9092382 | 12/26/2019 | 12/28/2019 | 3    | 3   | \$60.047  | M16.9 |
| P9228970 | 02/10/2020 | 02/14/2020 | 5    | 5   | \$492.091 | M16.2 |
| P9228979 | 02/27/2020 | 02/29/2020 | 3    | 8   | \$492.091 | M16.9 |

- Lo anterior permite evidenciar que al accionante tampoco le fue terminado el contrato de trabajo estando incapacitado transitoriamente o en medio de un tratamiento médico, y por tanto no es viable aplicar el derecho a la estabilidad reforzada.

*“En la sentencia T-440 A de 2012<sup>8</sup> se concluyó que en los casos de sujetos que han recibido incapacidades transitorias y son desvinculados dentro de uno de estos periodos o en el medio de un tratamiento médico, se aplica el derecho a la estabilidad laboral reforzada<sup>9</sup>. Para ello, en esta providencia se refirió a este concepto, como uno independiente de los ya expuestos. Según la Corte el (iv) trabajador incapacitado se relaciona entonces con “(...) los efectos de la ocurrencia de un accidente o el diagnóstico de una enfermedad común o profesional (que) pueden colocar al trabajador en diversos grados de afectación que denotan la existencia de una disminución de su capacidad laboral, ya sea ésta temporal o definitiva. Las distintas categorías que se generan, según la normatividad, son las de: (a) trabajador incapacitado temporalmente; (b) trabajador incapacitado definitivamente, ya sea que se encuentre en situación de (b.1) incapacidad permanente parcial o de (b.2) invalidez. Y, finalmente, en los casos de mayor intensidad de la lesión sufrida, el supuesto del (d) trabajador que fallece como consecuencia del accidente o enfermedad padecida”<sup>10</sup>.*

- Hay que mencionar, además que pese a que el actor tuviera padecimientos de salud con anterioridad al despido y le hubieran sido realizadas recomendaciones médicas, al no haberse demostrado que para el momento de la terminación del contrato de

<sup>8</sup> M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

<sup>9</sup> Ver también la sentencia T-690/15 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio). En dicha oportunidad se indicó que: “(...) cuando un trabajador tiene una incapacidad, indistintamente de cuál sea su origen, enfermedad o accidente de trabajo, tendrá derecho a que su empleador y el sistema de seguridad social cubran el pago de las incapacidades a las que haya lugar y mantengan el vínculo laboral sin que el argumento para retirarlo del cargo sea su condición de enfermedad o discapacidad, de manera que luego sea reintegrado a sus labores u otras similares./ Por esta misma línea, en relación con la estabilidad laboral reforzada de quienes son sujetos de especial protección con ocasión del deterioro de su salud, esta Corte señaló en sentencia T-754 de 2012 que también tienen derecho a su permanencia en el empleo, lo que se traduce en la imposibilidad de ser despedidos mientras no se configure una de las causales que la ley ha contemplado como justa y se cuente con la autorización expedida por el Ministerio de Trabajo”.

<sup>10</sup> Postulado reiterado en la sentencia T-116/13 (M.P. Alexei Julio Estrada).



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

trabajo o cerca a dicha fecha se encontraba incapacitado o en medio de un tratamiento, no es motivo para predicar una supuesta debilidad manifiesta, tal y como lo estimo el órgano de cierre constitucional en sentencia T-102 de 2020:

***“5.1.1. El accionante no es titular de la estabilidad laboral reforzada en favor de las personas que se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro de salud***

56. Para Sala, el accionante no es titular de la garantía de estabilidad laboral reforzada y, por tanto, a partir de los elementos probatorios que obran en el expediente, la terminación del contrato de trabajo no puede calificarse prima facie discriminatoria.

57. En el sub iudice se encuentra acreditado que, al momento de la finalización de la relación laboral, el señor Izquierdo tenía afectaciones de salud, dado que había sufrido un accidente de trabajo que le produjo una “contusión del globo ocular y del tejido orbitario”<sup>1951</sup>, se encontraba “incapacitado” y “en tratamiento médico”. Sin embargo, i) no se advierte que el actor tuviera serios problemas de salud, ii) que le impidieran o dificultaran sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. A continuación, se exponen las razones que fundamentan esta inferencia:

58. Primero, el accionante no tenía serios o graves problemas de salud. El accionante sufrió un accidente de trabajo el 27 de abril de 2019; sin embargo, solo hasta el 8 de mayo de ese año acudió al servicio de oftalmología, por antecedentes de “trauma contundente y caída de cuerpos extraños en ambos ojos”<sup>1961</sup>. Luego, para la fecha en que inicialmente estaba prevista la terminación de la relación laboral, esto es, el 13 de mayo de 2019, el señor Izquierdo no se encontraba incapacitado como consecuencia del accidente de trabajo. Por el contrario, al actor le fue expedida incapacidad médica del 15 al 16 de mayo de 2019 por un diagnóstico de “otalgia”<sup>1971</sup>, es decir, “dolor de oídos”<sup>1981</sup>. Asimismo, el 28 de mayo del mismo año asistió a su EPS “por necesidad de incapacidad”<sup>1991</sup>, relacionada con un “cuadro de larga data consistente en la disminución de la agudeza visual [a]sociado a fosfenos”<sup>1001</sup>.

59. Ahora bien, la incapacidad concedida al tutelante entre el 12 y el 26 de junio de 2019 fue expedida “en atención por oftalmología”<sup>1011</sup>, debido a un diagnóstico “rutinario” de “sospecha de glaucoma” y “otros trastornos de la refracción”<sup>1021</sup>, pero no a causa de un problema o afectación de salud grave. Al respecto, el Hospital San José indicó que:

“El día 12 de junio de 2019, [el señor Izquierdo] acudió al servicio de consulta externa de nuestra institución con especialista en oftalmología, quien le ordenó unos exámenes diagnósticos [...], lo anterior, teniendo en cuenta que se trataba de un paciente con sospecha de glaucoma e hipertensión ocular en ambos ojos; asimismo, le ordenó manejo médico ambulatorio con timolol maleato solución oftalmológica 5 mg/ml (0.5%) y a su vez ordenó consulta de primera vez por optometría y consulta de control o de seguimiento por especialista en oftalmología”<sup>1031</sup>.

60. Segundo, la situación de salud del actor no le impedía o dificultaba sustancialmente el desarrollo de sus labores en condiciones regulares. De una parte, para el momento en que la accionada dio por terminado el contrato de trabajo, “ni [la] EPS ni [la] ARL emitieron recomendaciones médicas dirigidas a Serviconcretos H.S. S.A.S. con ocasión del mencionado accidente de trabajo”<sup>1041</sup>. En efecto, solo hasta el 25 de noviembre de 2019 el área de reintegro laboral de la ARL Sura emitió “recomendaciones laborales para 3 meses”<sup>1051</sup>. Si en gracia de discusión se admitiera que tales recomendaciones daban cuenta de la imposibilidad del actor para efectuar la labor contratada, es desproporcionado suponer que la accionada hubiere debido considerarlas, toda vez que fueron dadas aproximadamente 5 de meses después de que terminara la relación laboral.

61. Por otra parte, según informó la ARL Sura, “es posible que la querato uveítis por trauma en el ojo y sospecha de glaucoma pueda afectar la salud y dificultar el trabajo de una persona con oficio de ayudante de construcción. Para tener certeza de ello, se deben realizar los estudios pertinente[s] tanto al estado de salud del accionante, como a las actividades realizadas en su lugar de trabajo”<sup>1061</sup>. Lo anterior significa que del padecimiento de salud del actor no era posible inferir prima facie una imposibilidad para ejercer el empleo para el que había sido contratado. Para llegar a una conclusión contraria habría sido necesaria la realización de estudios y exámenes que dieran a conocer las limitaciones que dicha afectación de salud pudiera conllevar. Por tanto, es



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

*razonable concluir que no era posible para el empleador, en las circunstancias del caso, inferir que el accionante tuviere serios problemas de salud que le impidieran y dificultaran sustancialmente el desarrollo de sus labores en condiciones regulares.*

*62. Por último, si bien el accionante se encontraba incapacitado para el momento de terminación del contrato, lo cierto es que tal circunstancia no es por sí misma suficiente para considerar que gozaba de estabilidad laboral reforzada. Por un lado, la accionada señaló que “los médicos tratantes le concedieron seis (6) días de incapacidad al trabajador Argelino Izquierdo Candelo, y en vista de lo anterior, la empresa Serviconcretos H.S. S.A.S. le canceló oportunamente los días de incapacidad, reincorporándose nuevamente el trabajador a cumplir sus funciones hasta la fecha de terminación del contrato de trabajo”. Dicha afirmación no fue desvirtuada por el tutelante. Por tanto, es claro que el actor sí conservó su capacidad para ejercer la labor contratada luego de los periodos de incapacidad que le fueron concedidos. De otro lado, el trabajador tenía conocimiento previo de que la expiración del contrato estaba prevista para el 13 de junio de 2019. En consecuencia, el hecho de que el Hospital San José le hubiese expedido una licencia por incapacidad al accionante no era una circunstancia suficiente per se para inhibir la facultad del empleador para dar por terminado el vínculo laboral.”*

Como resultado de lo expuesto, y teniendo en cuenta que la Corte Constitucional en sentencias como la T-443 de 2017, ha indicado que la acción de tutela es improcedente para reclamar el reintegro laboral, en atención a que para el efecto se encuentra asignada la jurisdicción ordinaria laboral, salvo que se afecten derechos de personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta, lo cual no se acreditó en el presente asunto, se confirmara la decisión emitida por el a quo.

Lo anterior cobra mayor fuerza si se tiene en cuenta que la acción de tutela procede de manera excepcional cuando se afecta el derecho al mínimo vital, donde para el efecto revisado el expediente, observa el Despacho que no se cumplió con el requisito de probar dicho aspecto, teniendo en cuenta lo dispuesto por la Corte Constitucional en sentencia T-581 A de 2011, que determinó para la valoración del mínimo vital<sup>11</sup>, tener en cuenta los aspectos particulares de cada caso, como lo son las necesidades de alimentación, vestuario, salud, educación, vivienda y recreación, respecto de lo cual en el presente asunto no se probó siquiera sumariamente que el accionante careciera de estos, dado que por el contrario se encuentra probado que al señor Jaison Adonay Arévalo Torres le fueron cancelados \$49.246.098 por concepto de indemnización por terminación sin justa causa.

En lo que toca a que no se reconoció el derecho a la salud, basta con indicar que este no se encuentra vulnerado si se tiene en cuenta que Salud Total EPS-S S.A. indicó que Jaison

<sup>11</sup> “El concepto de mínimo vital, de acuerdo con la jurisprudencia, debe ser evaluado desde un punto de vista desde de la satisfacción de las necesidades mínimas del individuo, por lo cual es necesario realizar una evaluación de las circunstancias de cada caso concreto, haciendo una valoración que se encamine más hacia lo cualitativo que a lo cuantitativo, verificándose que quien alega su vulneración tenga las posibilidades de disfrutar de la satisfacción de necesidades como la alimentación, el vestuario, la salud, la educación, la vivienda y la recreación, como mecanismos para hacer realidad su derecho a la dignidad humana.”



**Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.**

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia  
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Adonay Arévalo Torres se encuentra en estado activo, bajo el amparo de emergencia sanitaria ante la pandemia derivada del Coronavirus Covid 19, en cumplimiento de lo dispuesto en la Circular No. 23 de 2020 en consonancia con el Decreto 538 de 2020.

Finalmente, respecto de la manifestación del actor, que desde el momento de la radicación a la fecha de notificación del fallo trascurrieron 39 días en primera instancia, se pone de presente que esta oficina judicial no tiene competencia para realizar manifestación alguna.

*“En ese sentido, el plazo empieza a contar a partir del momento en que se recibe la tutela por parte del juez competente a quien le corresponde resolver el asunto por reparto, en virtud del artículo 1° del Decreto 1382 de 2000, el cual establece en su último inciso que “el término para resolver la tutela se contará a partir del momento en que sea recibida por el juez competente.” Igualmente, ese ha sido el criterio para determinar el cumplimiento o no del término según las decisiones del Consejo Superior de la Judicatura -Sala Jurisdiccional Disciplinaria- tomadas el 16 de noviembre de 2005<sup>[58]</sup> y el 24 de octubre de 2007<sup>[59]</sup>, entre otras, por las cuales se sancionó a funcionarios judiciales por el incumplimiento del término establecido para fallar, en virtud del artículo 228 de la Constitución Política, según el cual “los términos procesales se observaran con diligencia y su incumplimiento será sancionado”. (sentencia T-346 de 2012 subrayado fuera de texto)*

En consecuencia, el Juzgado Diecisiete (17) Civil del Circuito de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

**RESUELVE:**

**PRIMERO: CONFIRMAR** la decisión impugnada.

**SEGUNDO: REMITIR** el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

**TERCERO: NOTIFICAR** la decisión por el medio más expedito.

**NOTIFÍQUESE,**

**CESAR AUGUSTO BRAUSÍN ARÉVALO**

**JUEZ**