



JUZGADO CATORCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE MEDELLÍN
Medellín, veintiséis (26) de agosto de dos mil veintiuno (2021)

PROCESO	Acción de Tutela
ACCIONANTE	ANDRÉS FELIPE PATIÑO
ACCIONADO	SEGURIDAD ATEMPI DE COLOMBIA LTDA
PROCEDENCIA	Reparto
RADICADO	N° 05001 40 03 014 2021 00860-00
INSTANCIA	Primera
PROVIDENCIA	203
TEMAS	Y DERECHO AL TRABAJO, EL MÍNIMO VITAL – ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA
SUBTEMAS	
DECISIÓN	DENIEGA POR IMPROCEDENTE

Procede el Despacho a resolver la solicitud de tutela promovida por ANDRES FELIPE PATIÑO contra de la SEGURIDAD ATEMPI DE COLOMBIA LTDA encaminada a proteger su derecho fundamental al mínimo vital, vida digna, el trabajo y la dignidad humana en conexidad con la estabilidad laboral reforzada.

I-ANTECEDENTES

1.1.- Supuestos fácticos y pretensiones. - En síntesis, manifiesta que, Laboró para la empresa SEGURIDAD ATEMPI DE COLOMBIA LTDA, desde el 01 de julio de 2015, como vigilante, indica que con fecha 03 de agosto de 2021, su contrato laboral fue terminado; CON JUSTA CAUSA; de forma Unilateral y sin Autorización del Inspector del Trabajo, resalta que el 29 de agosto de 2018, notificó al empleador SEGURIDAD ATEMPI DE COLOMBIA LTDA, de proceso de Tratamiento y posterior, Calificación de Origen y Pérdida de Capacidad Laboral, por Patologías, que padece, de igual forma, en fecha 30 de agosto de 2018, SOLICITO PROTECCION LABORAL REFORZADA, por sus patologías.

Finalmente, manifiesta que a la fecha tiene pendiente cita de control por toxicología y se encuentra medicado con Morfina clorhidrato y Pregabalina 75 y 25MG.

1.2.-Trámite. - Admitida la solicitud de tutela el 19 de agosto del año que avanza, se admitió la tutela, se ordenó vincular a EPS SURA, ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD –ADRES y MINISTERIO DE TRABAJO, se procedió a notificar a la accionada, y vinculadas.

1.2.1 La ADMINISTRADORA DE LOS RECURSOS DEL SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD –ADRES en síntesis, manifestó que, de la lectura de la acción de tutela de la referencia, se puede concluir que el accionante solicita el amparo de los derechos fundamentales a la salud, seguridad social y a la vida, en condiciones dignas, presuntamente vulnerados por la entidad accionada relacionado con el reintegro a sus labores y el reconocimiento de sus acreencias laborales.

Realizó un recuento normativo sobre algunos de los temas tratados por el accionante como la estabilidad laboral reforzada y las funciones del ministerio.

Finalmente indicó que, debe declararse la falta de legitimación por pasiva de la acción de tutela en referencia contra la Administradora de los Recursos del Sistema General de Seguridad Social en Salud –ADRES, toda vez que esta entidad no es ni fue el empleador de la accionante, sino que, por el contrario, tal y como se menciona en el escrito de tutela, fue o es trabajador de SEGURIDAD ATEMPI DE COLOMBIA LTDA y no de esta entidad, por lo mismo no existen obligaciones ni derechos recíprocos de índole laboral entre estos dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte de esta entidad, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza alguna de los derechos fundamentales invocados por él.

1.2.2 SEGURIDAD ATEMPI DE COLOMBIA LTDA, manifestó que, el accionante se encontraba vinculado con la empresa a través de un contrato individual de trabajo a término fijo inferior a un año, conforme a la Ley 50 de 1990, desde el 06 de diciembre de 2017, para desempeñarse en el cargo de Guarda de Seguridad, el cual se prorrogó de forma sucesiva en términos de Ley, el contrato de trabajo finalizó el 03 de agosto de 2021 por justa causa, previo agotamiento del debido proceso disciplinario (citación a Diligencia de Descargos con la antelación legal y convencional establecida, realización de la respectiva Diligencia de Descargos, exhibición de pruebas y notificación de la carta de terminación del contrato de

trabajo con justa causa); todo ello en garantía a los derechos constitucionales al debido proceso y a la defensa.

Realiza una narración detallada de los pormenores del proceso disciplinario y finalmente indica; Fue así como se procedió con la terminación del contrato de trabajo del accionante con justa causa, con base en el artículo 82 de Reglamento Interno de Trabajo de la compañía según el cual, para los efectos del artículo 7 del Decreto 2351 de 1965, entiende como falta grave "dormir en las instalaciones de la empresa, o en el puesto de trabajo, durante el turno de trabajo" y "toda otra falta grave que implique violación de las obligaciones o prohibiciones de los trabajadores o prescripciones de orden establecidas en la ley, reglamento, convención colectiva, pacto o fallo arbitral, según el caso", en el cual se enmarca el hecho de haber sido encontrado el accionante en el puesto de trabajo, cumpliendo una jornada y cuando debería estar desempeñando las funciones propias de la vigilancia y la seguridad privada, en ropa interior y echándose agua en su cuerpo, en señal de que se estaba bañando. Todo ello en concordancia con el numeral 6 del artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, que establece como justa causa para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador "cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones especiales que incumben al trabajador de acuerdo con los artículos 58 y 60 del Código Sustantivo del Trabajo, o cualquier falta grave calificada como tal en pactos o convenciones colectivas, fallos arbitrales, contratos individuales o reglamentos".

Dicha determinación le fue notificada personalmente al accionante, con la firme conclusión que su comportamiento contrariaba sus obligaciones y deberes como trabajador, en virtud del contrato de trabajo suscrito con la compañía accionada.

la figura de la estabilidad laboral reforzada en el empleo por temas de salud NO ES ABSOLUTO. NO EXISTE RELACIÓN DE CAUSALIDAD ENTRE EL DESPIDO Y LOS EVENTUALES EPISODIOS DE SALUD QUE ALEGA EL ACCIONANTE. La discapacidad es un concepto técnico –médico que no aplica al caso de autos. No todas las personas que tienen episodios de salud son discapacitadas. TAN NO ERA DISCAPACITADO EL ACCIONANTE QUE, PARA EL DÍA DEL DESPIDO Y MUCHOS DÍAS ANTERIORES, VENÍA PRESTANDO EL SERVICIO COMO GUARDA DE SEGURIDAD Y NO PRESENTABA EPISODIOS DE AUSENTISMO POR INCAPACIDAD

PROLONGADA. De hecho, el accionante no ha estado incapacitado por largos periodos de tiempo y a la fecha de la terminación de su contrato de trabajo no había hecho entrega a la empresa de nuevas recomendaciones médicas ni de avance alguno de su proceso de salud, no aportando los resultados de los exámenes de toxicología, sólo las fórmulas médicas de morfina, lo cual de por sí no demuestra ningún grado de discapacidad o debilidad manifiesta.

La terminación del contrato del accionante no fue ilegal; en el caso de autos, el despido fue POR JUSTA CAUSA y en tal caso, conforme a la jurisprudencia vigente y que me sirvo citar, NO SE REQUIERE PERMISO PREVIO DEL MINISTERIO DE TRABAJO, pues no existe relación de causalidad entre el despido y el estado de salud. Es que el despido fue DETERMINADO POR HECHOS GRAVES CALIFICADOS COMO TAL DENTRO DEL REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO DE LA COMPAÑÍA y conforme a repetida jurisprudencia “no puede el juez unipersonal o colegiado desconocer la calificación de grave que las partes dieron a una falta dentro del contrato de trabajo o reglamento interno”.

1.2.3 La EPS SURA, manifestó que, Se le informa al despacho que el accionante ANDRES FELIPE PATIÑO identificado con cédula de ciudadanía No 71368037 no ha estado afiliado al PBS de EPS Sura por medio de la empresa SEGURIDAD ATEMPI.

Actualmente se encuentra afiliado por parte de CONSTRUCCIONES CPCA S.A.S NIT 900724124 desde el día 18/05/21 y cuenta con la cobertura integral.

Señor Juez, al validar en el sistema de información, el accionante Tiene orden autorizada por parte de EPS Sura para DISEÑO, ADECUACION Y ENTRENAMIENTO FERULA DINAMICA -CON O SIN POLEAS-PARA DEDOS -FLEXION Y/O EXTENSION.

II. CONSIDERACIONES

2.1. Competencia. - Esta agencia judicial es competente para conocer y fallar de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 86 de la Constitución Nacional, art. 37 del Decreto 2591 de 1991 y el inciso 2º, numeral 1º del artículo 1º del Decreto 1382 de 2000.

2.2. Problema jurídico. - corresponde al juez constitucional determinar si en este caso es procedente tutelar los derechos fundamentales invocados, y ordenar a la accionada:

A) reintegre al señor ANDRES FELIPE PATIÑO al cargo que desempeñaba o a uno igual o de superior jerarquía, sin desmejorar su condición laboral, sin solución de continuidad, por contar con estabilidad laboral reforzada. La acción de tutela no es procedente, por regla general, para solicitar un reintegro laboral. Sin embargo, esta norma admite ciertas excepciones marcadas por la necesidad de una acción urgente por parte de las autoridades judiciales para evitar la consumación de un perjuicio irremediable cuando los mecanismos ordinarios no representan una vía eficiente para la protección de los derechos fundamentales.

B)-Pague los salarios y prestaciones que legalmente le correspondan y efectúe los aportes al sistema de seguridad social desde cuando se produjo la terminación del contrato hasta que se haga efectivo el reintegro.

2.3. Marco Normativo aplicable. - *Constitución Política: Arts. 1, 2, 11, 48, 49, 86, 228, 230. Decreto 2591 de 1991: Arts. 1, 5, 10, 23, 27, 29, 42. Decreto 306 de 1992: Arts. 4 y 6. Decreto 1382 de 2000.*

2.4. De la acción de tutela.- La acción de tutela conforme al artículo 86 de la Carta Política de 1991, es un mecanismo de protección de carácter residual y subsidiario que puede ser utilizado ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales, cuando no exista otro medio idóneo para la protección de los derechos invocados, o cuando existiendo otro medio de defensa judicial, se requiera acudir al amparo constitucional como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable (artículo 8 del Decreto 2591 de 1991).

La naturaleza subsidiaria y excepcional de la acción de tutela, permite reconocer la validez de los medios y recursos ordinarios de protección judicial, como mecanismos legítimos y prevalentes para la salvaguarda de los derechos. De manera que, al existir estos mecanismos, los ciudadanos se encuentran obligados a acudir de manera preferente a ellos, cuando son conducentes para conferir una eficaz protección constitucional. De allí que quien alega la afectación de sus derechos debe agotar los medios de defensa disponibles por la legislación para el efecto, exigencia

ésta que se funda en el principio de subsidiariedad de la tutela descrita, que pretende asegurar que una acción tan expedita no sea considerada en sí misma una instancia más en el trámite jurisdiccional, ni un mecanismo de defensa que reemplace aquellos diseñados por el legislador, y menos aún, un camino excepcional para solucionar errores u omisiones de las partes.

2.5. La procedencia excepcional de la acción de tutela para solicitar el reintegro laboral. Al respecto, la Corte Constitucional en Sentencia T-041 de 2019, Magistrado sustanciador Dr. JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS, señaló:

"En cuanto a la legitimidad por pasiva, el artículo 5º del referido decreto establece que la tutela procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas que amenacen o vulneren derechos fundamentales. Excepcionalmente es posible ejercerla frente a particulares si: (i) están encargados de la prestación de un servicio público; (ii) su conducta afecta grave y directamente el interés colectivo; o, (iii) el accionante se encuentra en una situación de indefensión o de subordinación.

En relación con la última hipótesis, esta Corporación ha considerado que "la indefensión y la subordinación se sustentan en el equilibrio/desequilibrio que guardan las relaciones entre los particulares, ambos conceptos aluden a la existencia de un nexo jurídico de dependencia de una persona respecto de otra"; no obstante, una y otra conllevan diferencias, pues mientras la subordinación se deriva de una relación regulada por un título jurídico, la indefensión tiene su origen en situaciones de dependencia producto de una relación de hecho.

...

En efecto, en la sentencia T-151 de 2017 se indicó que: "la acción de tutela no es la vía judicial idónea, dado que existe una jurisdicción especializada, que en los últimos años ha sido fortalecida con la implementación del sistema de oralidad introducido con la Ley 1149 de 2007. No obstante, [...] de manera excepcional, la jurisprudencia de este Tribunal ha contemplado la viabilidad del amparo constitucional para obtener el reintegro de un trabajador, en aquellos casos en que se encuentra inmerso en una situación de debilidad manifiesta, con la capacidad necesaria de impactar en la realización de sus derechos al mínimo vital o a la vida digna. En este escenario, la situación particular que rodea al peticionario impide que la controversia sea resuelta por las vías ordinarias, requiriendo de la procedencia de la acción de tutela, ya sea para brindar un amparo integral o para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable en su contra".

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).

...

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

En sentencia T-317 de 2017 la Corte Constitucional dispuso "Con el fin de proteger los derechos fundamentales de las personas en situación de debilidad y evitar que los trabajadores despedidos bajo estas circunstancias deban adelantar un proceso que no sea idóneo o eficaz para la protección de sus derechos fundamentales, la Corte ha sostenido que "en los casos de personas protegidas por la estabilidad laboral reforzada no existe dentro de los procesos ordinarios un mecanismo preferente y sumario para que opere el restablecimiento de sus derechos como trabajadores. Por lo tanto, la jurisprudencia constitucional considera que la acción de tutela es procedente para ordenar el reintegro al trabajo (...) de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo así mediar una indemnización.

...

Se puede afirmar que la acción de tutela es procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad que padezca, inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor; (b) sin la autorización de la oficina del trabajo, (c) conociendo que el empleado se encuentra en situación de discapacidad o con una afectación de su salud que le impide o le dificulte el desempeño de labores y (d) no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador"

2.6 La estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales. Reiteración de jurisprudencia¹ Sentencia T 052 de 2020.

Los artículos 25 y 53 de la Constitución Política establecen el derecho al trabajo. De dicho derecho deriva el principio fundamental de la estabilidad en el empleo, cuyo objetivo principal es asegurar al empleado una certeza mínima en el sentido de que el vínculo laboral contraído no se fragmentará de forma abrupta y sorpresiva, de manera que no esté en permanente riesgo de perder su trabajo y, con ello, el sustento propio y el de su familia, por una decisión arbitraria del empleador. Persigue, entonces, garantizar la permanencia del trabajador en el empleo y limita directamente al empleador en su facultad discrecional de dar por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo, cuando dicha decisión está determinada por la situación de vulnerabilidad del trabajador.

La estabilidad laboral se vuelve de especial importancia cuando el empleado se halla en una situación de *debilidad manifiesta*, dando lugar a la denominada *estabilidad laboral reforzada* que “*consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido*”.

Ha precisado este Tribunal que la estabilidad laboral reforzada se aplica en ciertas situaciones en las que los empleados son despedidos en contravención de normas constitucionales y legales, como es el caso de los despidos que recaen sobre las mujeres embarazadas, los trabajadores sindicalizados, las personas con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta por motivos de salud² y las madres cabeza de familia.

¹ En este acápite se sigue la Sentencia T-188 de 2017, y se actualiza con decisiones más recientes que abordan el mismo problema jurídico.

² Ver, entre otras, las Sentencias T-1040 de 2001, T-351 de 2003, T-198 de 2006, T-962 de 2008, T-002 de 2011, T-225 de 2012, T-226 de 2012, T-901 de 2013, T-141 de 2016, SU-049 de 2017, T-188 de 2017, T-442 de 2017, SU-040 de 2018 y T-041 de 2019. En la Sentencia T-442 de 2017 la Sala Octava de Revisión estudió la situación jurídica de un trabajador que prestaba sus servicios a Saludcoop E.P.S. en liquidación a través de una cooperativa, que fue desvinculado de las labores que efectuaba a pesar de que estuvo medicamente incapacitado, sin la autorización de la autoridad del trabajo que era requerida. En razón de ello, la Sala concedió el amparo de los derechos fundamentales al trabajo, al mínimo vital, a la seguridad social y a la estabilidad laboral reforzada y, en consecuencia, le ordenó a Saludcoop E.P.S. efectuar la reubicación laboral del accionante, al igual que pagar los salarios, las prestaciones y la indemnización por despido ilegal, establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997; adicionalmente, aclaró que, en virtud de lo dispuesto por el artículo 7 de la Ley 1233 de 2008, la Institución Auxiliar del Cooperativismo IAC Gestión Administrativa es solidariamente responsable de las obligaciones económicas surgidas a partir de la decisión.

La jurisprudencia constitucional ha desarrollado ampliamente el tema de la estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador en situación de discapacidad, incluso mucho antes del pronunciamiento del legislador en la Ley 361 de 1997, al considerar que constituye un trato discriminatorio el despido unilateral de una persona debido a su situación física, mental o sensorial.

La Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, recoge por primera vez una definición normativa y precisa del concepto de discapacidad: *"El término discapacidad significa una deficiencia física, mental o sensorial, ya sea de naturaleza permanente o temporal, que limita la capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, que puede ser causada o agravada por el entorno económico y social"*.

Así entendida, la discapacidad no puede asimilarse, necesariamente, a pérdida de la capacidad laboral, ya que personas con algún grado de discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral. Por ello se establece diferencia entre discapacidad e invalidez, esta última definida por el artículo 38 de la Ley 100 de 1993, en los siguientes términos: *"Estado de invalidez. Para los efectos del presente capítulo se considera inválida la persona que, por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral"*.

Según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que se pruebe incompatibilidad del trabajo a realizar con la discapacidad, y medie autorización de la oficina del Trabajo. Si no se cumple este requisito, las personas desvinculadas tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren.

2.7 SUBSIDIARIEDAD DE LA ACCIÓN DE TUTELA.

Sabido es, pues así se dejó dicho en líneas pretéritas, que el artículo 86 de la Constitución Política de 1991, consagra la acción de tutela para la protección de los derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos han sido vulnerados o están siendo amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de particulares. Sin embargo, a tono con su naturaleza, de suyo residual y sumaria, ésta sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial instituido en el ordenamiento jurídico para la salvaguarda de los intereses en pugna, salvo que se utilice como mecanismo transitorio encaminado a evitar el acaecimiento de un perjuicio irremediable. Es lo que se conoce con el nombre de subsidiariedad de la acción de tutela, y que se erige como un requisito de procedibilidad de la misma. En términos similares, la Corte Constitucional precisó:

*"La Corte ha señalado que hay ciertos eventos en los que a pesar de existir mecanismos ordinarios de protección, resulta admisible acudir directamente a la acción de tutela con el objeto de obtener la protección pretendida, los cuales han sido sintetizados de la siguiente manera: (i) cuando se acredita que a través de estos es imposible al actor obtener un amparo integral a sus derechos fundamentales, esto es, en los eventos en los que el mecanismo existente carece de la idoneidad y eficacia necesaria para otorgar la protección de él requerida, y, por tanto, resulta indispensable un pronunciamiento por parte del juez constitucional que resuelva en forma definitiva la litis planteada; eventos dentro de los que es necesario entender que se encuentran inmersos los casos en los cuales la persona que solicita el amparo ostenta la condición de sujeto de especial protección constitucional y, por ello, su situación requiere de una especial consideración por parte del juez de tutela; y (ii) cuando se evidencia que la protección a través de los procedimientos ordinarios no resulta lo suficientemente expedita como para impedir la configuración de un perjuicio de carácter irremediable, caso en el cual el juez de la acción de amparo se encuentra compelido a efectuar una orden que permita la protección provisional de los derechos del actor, mientras sus pretensiones se resuelven ante el juez natural."*³

³ Corte Constitucional, Sentencia T-028 /2017, A Rojas

A propósito del perjuicio irremediable, se ha sostenido por la Corte que se caracteriza por ser un perjuicio (i) inminente, es decir, por estar próximo a ocurrir; (ii) grave, por dañar o menoscabar material o moralmente el haber jurídico de la persona en un grado relevante; (iii) que requiera medidas urgentes para conjurarlo; y (iv) que la acción de tutela sea impostergable a fin de garantizar el adecuado restablecimiento del orden social justo en toda su integridad.

2.7 El caso en estudio y solución al problema jurídico planteado. Pretende la parte accionante que, por esta vía judicial, se le ordene a la parte accionada, proceda al reintegro a su puesto de trabajo y el pago de los dineros dejados de percibir, al considerar que la terminación del contrato de trabajo suscrito entre ambas partes se dio de forma irregular a lo contemplado dentro de la normatividad que rige el tema en cuestión, adicionando el hecho de que el accionante consideró que es una persona que cuenta con especial protección por parte del Estado, al estar en proceso de diagnóstico patología.

Del material probatorio acopiado, aportado tanto por la tutelada, situación que fue puesta de presente en el escrito de tutela por el accionante, se evidencia que para el despido se inició un proceso disciplinario, ahora, el tutelante indica que solicitó en 2018 protección especial por sus patologías al Ministerio de trabajo, sin embargo, de las pruebas aportadas anexo 4, se evidencia una respuesta emitida por dicho Ministerio a una petición elevada en la cual se da respuesta a información sobre la protección, situación que es diferente a que se le haya otorgado protección alguna.

Ahora bien, en gracia de discusión no encuentra el Despacho que el tutelante se encuentra en un estado de debilidad manifiesta, pues el Juez lego en materia de salud debe limitar su análisis a lo expuesto por los expertos en la materia, esto el médico tratante, y de acuerdo a las pruebas obrantes en el expediente se encuentra acreditado que, al momento de la finalización de afiliación, el señor Patiño tenía diversas afectaciones de salud, dado que se encuentra proceso de diagnóstico de PORFIRIA, entre otros, sin embargo, a la fecha de la terminación del contrato no se encontraba "incapacitado" tal como se desprende de la certificación de incapacidades generadas por la EPS anexo digital No 24, sólo en seguimiento

médico por sus patologías, lo que se infiere del control de retiro realizado Alvid Salud S.A.S, que data de 06 de agosto de 2021, dado que la historia clínica aportada con la tutela anexo digital No 4, data de febrero del presente año. 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 lo sumo existen recomendaciones más no restricciones o limitaciones medicas que permitan inferir una debilidad manifiesta en razón de una limitación de salud.

Ahora bien, se desprende que en la misiva por medio de la cual se le informó a la accionante la terminación del contrato, se le explicó claramente que se debe al resultado de los seguimientos disciplinarios, tema que escapa a la órbita de competencia del presente juicio constitucional.

Por otro lado, y ante la insinuación del actor de ser una persona que cuenta con estabilidad laboral reforzada ante la patología de la que fue diagnosticado, encuentra este Despacho lo siguiente.

En primer lugar, que, al momento de la terminación del contrato de trabajo, el actor no se encontraba en periodo de incapacidad, no evidenciándose entonces que frente a lo anterior se haya afectado algún derecho del accionante, pues tampoco se encontraba a la espera de algún procedimiento médico, ello, como quiera que, aunque el accionante manifiesta estar pendiente de control por toxicología, de la historia clínica aportada se evidencia que la orden data de febrero de 2021, para cita en 2 meses, es decir dicha cita debió ser programada mientras se encontraba vinculado dado que su desvinculación se dio en agosto de 2021.

En ese sentido, debe expresar este estrado que la estabilidad laboral se vuelve de especial importancia cuando el empleado se halla en una situación de debilidad manifiesta, dando lugar a la denominada estabilidad laboral reforzada que *"consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestacionales, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido"*

Precisando la Corte Constitucional, que la estabilidad laboral reforzada se aplica en ciertas situaciones, en las que los empleados son despedidos en contravención de normas constitucionales y legales, como es el caso de los despidos que recaen sobre las mujeres embarazadas, los trabajadores sindicalizados, las personas con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta por motivos de salud y las madres cabeza de familia.

En ese orden de ideas, se tiene que, muy a pesar de lo manifestado por el accionante, no hace parte de ninguno de estos grupos poblacionales, en tanto, no se encuentra en estado de gestación, tampoco fue probado que haga parte de una población sindicalizada, ni que sea madre/padre cabeza de familia.

Ahora bien, dentro de una de estas situaciones, que puede ser objeto de debate, es el hecho de ser una persona con discapacidad.

Bajo aquel entendido, es importante recalcar el hecho de que la discapacidad no puede asimilarse, necesariamente, a pérdida de la capacidad laboral, ya que personas con algún grado de discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral. Por ello se establece diferencia entre discapacidad e invalidez, esta última definida por el artículo 38 de la Ley 100 de 1993, en los siguientes términos: *“Estado de invalidez. Para los efectos del presente capítulo se considera inválida la persona que, por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral”*. No obstante, nada adujo el actor frente al particular.

En ese orden de ideas, teniendo en cuenta la subsidiariedad y excepcionalidad de la acción de tutela, esta pretensión constitucional permite reconocer la validez y viabilidad de los medios y recursos ordinarios de protección judicial como mecanismos legítimos y prevalentes para la salvaguarda de los derechos.

Al existir tales mecanismos, a ellos se debe acudir preferentemente, siempre que sean conducentes para conferir una eficaz protección constitucional a los derechos fundamentales de los individuos. De allí que quien alega la vulneración de sus derechos fundamentales, por esta vía, debió agotar los medios de defensa disponibles por la legislación para el efecto, exigencia que pretende asegurar que

una acción tan expedita no sea considerada una instancia adicional en el trámite procesal, ni un mecanismo de defensa que reemplace aquellos diseñados por el legislador.

Es así como el Decreto 2195 de 1999 establece en su artículo 8° la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio, aun cuando el afectado disponga de otro medio de defensa judicial, para evitar un perjuicio irremediable. Entendido este último como aquella afectación inminente, urgente y grave.

Al respecto La Corte Constitucional⁴, señaló como características del perjuicio irremediable:

"A). El perjuicio ha de ser inminente: "que amenaza o está por suceder prontamente". Con lo anterior se diferencia de la expectativa ante un posible daño o menoscabo, porque hay evidencias fácticas de su presencia real en un corto lapso, que justifica las medidas prudentes y oportunas para evitar algo probable y no una mera conjetura hipotética (...). Hay inminencias que son incontenibles: cuando es imposible detener el proceso iniciado. Pero hay otras que, con el adecuado empleo de medios en el momento oportuno, pueden evitar el desenlace efectivo. En los casos en que, por ejemplo, se puede hacer cesar la causa inmediata del efecto continuado, es cuando vemos que desapareciendo una causa perturbadora se desvanece el efecto. Luego siempre hay que mirar la causa que está produciendo la inminencia.

B). Las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes, es decir, como calidad de urgir, en el sentido de que hay que instar o precisar una cosa a su pronta ejecución o remedio tal como lo define el Diccionario de la Real Academia. Es apenas una adecuación entre la inminencia y la respectiva actuación: si la primera hace relación a la prontitud del evento que está por realizarse, la segunda alude a su respuesta proporcionada en la prontitud. Pero además la urgencia se refiere a la precisión con que se ejecuta la medida, de ahí la necesidad de ajustarse a las circunstancias particulares. Con lo expuesto se verifica cómo la precisión y la prontitud señalan la oportunidad de la urgencia.

⁴ Cconst T 742/11 J. Pretelt Chaljub

C). No basta cualquier perjuicio, se requiere que éste sea grave, lo que equivale a la gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona. La gravedad obliga a basarse en la importancia que el orden jurídico concede a determinados bienes bajo su protección, de manera que la amenaza a uno de ellos es motivo de actuación oportuna y diligente por parte de las autoridades públicas. Luego no se trata de cualquier tipo de irreparabilidad, sino sólo de aquella que recae sobre un bien de gran significación para la persona, objetivamente. Y se anota la objetividad, por cuanto la gravedad debe ser determinada o determinable, so pena de caer en la indefinición jurídica, a todas luces inconveniente.

D). La urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad (...). Se trata del sentido de precisión y exactitud de la medida, fundamento próximo de la eficacia de la actuación de las autoridades públicas en la conservación y restablecimiento de los derechos y garantías básicos para el equilibrio social”.

En consecuencia, solo en aquellos casos en los cuales los medios judiciales ordinarios resultan ser ineficaces, la acción de tutela pasará de ser un mecanismo subsidiario de protección de derechos fundamentales, a un mecanismo idóneo de protección constitucional; no es posible que a través del mecanismo breve, residual y sumario, como es la acción de tutela, se pueda entrar a debatir lo antes indicado, toda vez que el Juez Constitucional se estaría inmiscuyendo en asuntos propios de otras jurisdicciones.

Adicionalmente, se indica que si bien es cierto que podría presumirse en términos generales que la falta de salario lesiona el derecho al mínimo vital, lo cierto es que en cada caso en concreto deben analizarse las particularidades del mismo para llegar a esa conclusión y, en el asunto que se juzga, es notable que el ingreso que venía percibiendo el actor es muy superior al salario mínimo, de manera regular, situación que sumada al hecho de haber percibido una suma adicional al momento de su salida de la empresa, permiten concluir que no existe un perjuicio irremediable de su mínimo vital, que amerite que este Despacho adopte medidas urgentes en aras de evitar o mitigar una lesión de tales derechos.

En mérito de lo dicho, **EL JUZGADO CATORCE CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato constitucional,

IV. FALLA

PRIMERO. - Declarar improcedente la presente tutela promovida por **ANDRES FELIPE PATIÑO** en contra de **SEGURIDAD ATEMPI DE COLOMBIA LTDA** por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO. - **NOTIFÍQUESE** a las partes de manera personal o, en subsidio, vía fax o por el medio más expedito, a más tardar, al día siguiente de la fecha en que se profiere esta decisión.

TERCERO. - De no ser apelado este fallo dentro de los tres días siguientes a su notificación, remítase, al día siguiente, a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE

JHON FREDY CARDONA ACEVEDO
Juez

MCH

Firmado Por:

Jhon Fredy Cardona Acevedo
Juez Municipal
Juzgado 014 Promiscuo Municipal
Juzgado Municipal

Antioquia - Medellin

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

Código de verificación: **2573166a6c2672367a7557cab219aa007e947e84049dd3f2f2e2211429d70679**

Documento generado en 26/08/2021 04:05:55 PM