



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN

Medellín, catorce (14) de diciembre de dos mil veintiuno (2021)

PROCESO	ACCIÓN DE TUTELA
RADICADO	05001-41-05-008- 2021-00418 -01
PROVIDENCIA	SENTENCIA DE TUTELA No. 0177 de 2021
INSTANCIA	IMPUGNACIÓN DE SENTENCIA
ACCIONANTE	HERNÁN DARIO MAZO ROJO CC NO. 1.037.388.009
ACCIONADOS	COMITÉ CULTURAL COMUNITARIO NIT N° 811.007579-6
PROCEDENCIA	JUZGADO OCTAVO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLN
TEMAS Y SUBTEMAS	LA VIDA EN CONEXIDAD CON LA SALUD, EL MÍNIMO VITAL, SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL, DIGNIDAD HUMANA, IGUALDAD, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, AL TRABAJO, LA FAMILIA Y VIDA DIGNA
DECISIÓN	CONFIRMA DECISIÓN

Estando dentro el término descrito en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, el Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Medellín, procederá a emitir decisión de fondo sobre la impugnación formulada tanto por la entidad accionada COMITÉ CULTURAL COMUNITARIO, identificado con NIT N° 811.007579-6, actuando a través de apoderado judicial, y además por el señor HERNÁN DARIO MAZO ROJO, identificado con CC 1.037.388.009, parte tutelante y actuando a través de apoderado judicial en contra de la Sentencia N° 224 del 9 de noviembre de 2021, proferida por el Juzgado Octavo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, dentro de la acción de tutela de la referencia.

I – ANTECEDENTES:

1.1. Pretensión

El señor HERNÁN DARIO MAZO ROJO, identificado con CC No. 1.037.388.009, promovió acción de tutela en contra de COMITÉ CULTURAL COMUNITARIO, con el fin de obtener el amparo de los derechos fundamentales a: la vida en conexidad con la salud, el mínimo vital, seguridad social integral, dignidad humana, igualdad, estabilidad laboral reforzada, al trabajo, la familia y vida digna; que considera fueron vulnerados por la entidad accionada, por lo tanto solicita sea reintegrado y reubicado en un cargo, de forma tal que su condición de salud le permita desempeñar, observando las recomendaciones dadas por parte de los médicos tratantes y al pago todos los salarios y prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento de su desvinculación hasta cuando sea efectivamente reintegrado. Así mismo, realizar los aportes al sistema general de seguridad social

Carrera 52 No. 42-73 Edificio José Félix de Restrepo. Oficina 916. Medellín.
Teléfono 262.0191 - Correo j07labmed@cendoj.ramajudicial.gov.co

(salud, pensión, riesgos laborales) desde el momento de su desvinculación hasta cuando se produzca su reintegro sin solución de continuidad. a su vez se le cancele la suma equivalente a ciento ochenta (180) días de salario como consecuencia por despedirlo sin justa causa, sin contar con el permiso del Ministerio del Trabajo, tal como lo establece el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

1.2. Presupuestos fácticos:

Afirma el accionante que prestó sus servicios laborales para la entidad accionada en el cargo de Técnico de la Parabólica y se encontraba afiliado al sistema general de salud NUEVA EPS DE SABANALARGA, vínculo laboral que se inició el 3 de julio del año 2019 hasta el 3 julio hogaño, despido que ocurrió pese a que tenía unas citas programadas en la EPS. La modalidad de trabajo estaba supedita a aun contrato a término fijo inferior a un año, lo cual se prorrogaba automáticamente por no aviso de término de éste y un salario mensual de \$ 828.116 M/L y con una jornada laboral de lunes a sábado, descansando el domingo. Narra la parte actora que sufrió un accidente cuando se desplazaba en horario laboral a realizar las instalaciones encomendadas, llevaba una escalera de 40 kilos, y debido a que se desplazaba en moto, esta jalo hacia atrás, haciéndolo caer causando con esto que se le reventara la ingle, reporte que se realizó inmediatamente, pero al cual hizo caso omiso la empresa, a lo cual continuó con sus labores, pero a medida que pasaba el tiempo los dolores se fueron intensificando, por esto, decide acudir al médico, que tras un estudio le diagnosticaron, HERNIA INGUINAL, razón por cual le programaron una cita para cirugía y recibió restricciones médicas a la hora de realizar sus labores normales de trabajo, como cargar cosas muy pesadas.

La parte actora indica que fue operado de la HERNIORREFIA INGUINAL, pero indicando que esta cirugía fue mal realizada, por lo que le debían programar otra nueva, novedades avisadas a sus empleadores, pero el 3 de julio del 2021, fue despedido de su lugar de trabajo, bajo el argumento de término de tiempo del pactado en el contrato inicial, y sin que el empleador tuviera en cuenta el procedimiento quirúrgico pendiente que tenía. No obstante, reprocha el tutelante que su salud se sigue deteriorando día a día, y le es imposible solicitar cita para la cirugía programada, ya que al ser despedido estando pendiente la cirugía NO TIENE COBERTURA A LA SALUD.

Después de indicar el accionante cómo afecta la falta de los ingresos su vida en condiciones dignas, y demás derechos invocados, insiste en que no cuenta con los recursos necesarios para seguir pagando por su cuenta la seguridad social y así solicitar la cirugía programada frente a un estado de salud que se ha venido deteriorando a partir de su accidente laboral en el mes de febrero del año 2021, de ahí que dada la situacional de indefensión y circunstancias descritas acude a esta acción constitucional en procura de la protección constitucional a sus derechos fundamentales violentados.

1.3. Contestación:

COMITÉ CULTURAL COMUNITARIO, pese a ser notificado el 27 de octubre de 2021 no respondió la acción de tutela.

1.4. Sentencia de primera instancia.

El 9 de noviembre de 2021, el Juzgado Octavo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, concedió el amparo de los derechos fundamentales invocados por la parte actora, así mismo, ordenó el reintegro al actor a un cargo igual o superior al que venía desempeñando, bajo las mismas condiciones. Igualmente, la afiliación al sistema de seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales desde el momento de la desvinculación. Así mismo, se le advirtió al actor que, de no interponer demanda laboral en el término de 4 meses, siguientes a la notificación de la sentencia, los efectos de la protección laboral ordenada cesarían. Frente al pago de salarios y demás prestaciones dejadas de percibir por el tutelante durante el tiempo que fue desvinculado de la empresa, no se accedió a su amparo.

La anterior decisión se justificó en tanto que se determinó que el despido aludido por el actor obedeció a un acto discriminatorio, en razón de las condiciones de salud, convirtiendo esta acción constitucional en el medio idóneo o eficaz para entrar a determinar este tipo de circunstancias. Lo anterior, considerando que se acreditó que el afectado ostentaba un estado de debilidad manifiesta, dada su condición actual de salud, que permitió, sin lugar a duda, la configuración de la protección laboral reforzada deprecada.

1.5. Impugnación del Fallo de Tutela:

La decisión antes descrita fue impugnada por ambas partes, así:

-La parte accionante, a través de apoderado judicial, mediante escrito allegado el día 11 de noviembre de los corrientes, manifiesta su oposición a la sentencia impugnada, aclarando que si bien se acoge a la decisión de primera instancia respecto al amparo del cual derivó el reintegro, considera que no se resolvió el pago de los salarios dejados de percibir ni de la indemnización por ser despedido sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, para así, amparar plenamente su derecho fundamental al mínimo vital, esto ya que desde la vulneración del derecho hasta el momento, no ha podido laborar en ningún otro lugar y que se encuentra pasando su familia y él necesidades a falta del salario dejado de percibir, de igual manera, considera que el despacho desconoció el mínimo vital del trabajador al no ordenar dichos pagos, y ésto en conclusión, pone en detrimento más su situación actual.

Insiste en que la demora en el pago del salario tiene una particularidad y es que afecta la calidad de vida del trabajador, debido a que éste y su familia dependen de su salario para sobrevivir, de suerte que un proceso judicial ordinario no es una alternativa efectiva, puesto que expondría al trabajador a tener dificultades para su sobrevivencia por un tiempo imposible de soportar, llegando a comprometer seriamente derechos fundamentales del trabajador. Reitera el actor que la protección de los derechos al trabajo, que se materializa, entre otros, con la protección al pago oportuno de salarios y mesadas pensionales, *"no puede quedar supeditada a las regulaciones generales que debe dictar el legislador, en lo que se conoce como el "estatuto del trabajo", pues existen unos principios y condiciones estipulados por la propia Constitución que determinan el núcleo esencial de este derecho, y que deben ser garantizados por el juez constitucional cuando resultan lesionados o desconocidos..."* Según soporta en variada jurisprudencia tal como lo indica la Sentencia T-259 de 1999, razón por la que no está de acuerdo en negarse y declararse improcedente la acción de tutela, en ese sentido, bajo el argumento según el cual, éstos no son derechos de aplicación inmediata cuando la cesación de pagos representa para el empleado como para los que de él

dependen, una vulneración o lesión de su mínimo vital, como en este caso, la acción de tutela se hace un mecanismo procedente por la idoneidad e ineficacia de las acciones ante la jurisdicción laboral para obtener el pago de salarios y mesadas pensionales futuras, que garanticen las condiciones mínimas de subsistencia del trabajador o pensionado.

Después de hacer un recuento jurisprudencial y legal de los derechos vulnerados solicita el tutelante, se mantenga la decisión de primera instancia referente a el reintegro para garantizar el mínimo vital de su familia y del accionante y no se tome una decisión que empeore ni desfavorezca la situación del accionante en aras de no ver más vulnerado sus derechos fundamentales. Así mismo que se ordene el pago de todos los salarios, prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento de su desvinculación hasta cuando sea efectivamente reintegrado, así mismo ordene que se paguen los aportes al sistema general de seguridad social (salud, pensión, riesgos laborales) desde el momento de su desvinculación hasta cuando se produzca su reintegro sin solución de continuidad. igualmente se ordene a la entidad accionada el pago de la suma equivalente a 180 días de salario como consecuencia de la violación a la estabilidad laboral reforzada por efectuar un despido injusto sin contar con el permiso del Ministerio del Trabajo, tal como lo establece el artículo 26 de la ley 361 de 1997. De igual manera, el pago de la indemnización por despido sin justa causa contemplada en el artículo 64 del CST (sentencias T-305 de 2009, T-699 de 2010, T-054 de 2010, T-886 de 2011.) Y que la entidad accionada, se abstenga de realizar actos de acoso laboral en su contra una vez se produzca su reintegro.

-La parte accionada, COMITÉ CULTURAL COMUNITARIO, mediante escrito del 12 de noviembre de 2021, se opuso a la sentencia en cuestión, pues aduce que en lo atinente a la vinculación del sistema de seguridad social en salud, que de las pruebas aportadas por el mismo accionante, quedó claramente demostrado que él actualmente se encuentra afiliado a la NUEVA EPS y tiene cobertura integral en los servicios de salud, desvirtuándose con ello que no pueda dar continuidad al tratamiento médico, que supuestamente se encuentra en curso, más aun cuando de conformidad con el principio de CONTINUIDAD regulado en la Ley 1751 de 2015- ley estatutaria de la salud, dicha EPS se encuentra en la obligación de finalizar el tratamiento médico que haya iniciado el actor antes de su desvinculación. Por lo anterior, para que haya continuidad en un tratamiento de salud NO SE REQUIERE que existan cotizaciones al sistema de salud, basta con que se haya iniciado un tratamiento médico para que deba culminarse, en especial en el caso que hoy nos convoca que ya existe tratamiento en curso, situación que no tuvo en cuenta el AD QUO.

Respeto a la orden reintegro del actor, se opone también en tanto quedó claramente demostrado que la terminación del vínculo laboral, NO se dio de manera discriminatoria por el supuesto estado de salud del señor HERNAN DARIO MAZO ROJO, pues el preaviso de terminación del vínculo laboral le fue notificado al trabajador, dentro del término legal, sin que el COMITÉ COMUNITARIO tuviera conocimiento del estado de salud del accionante y que la terminación del contrato de trabajo se dio con fundamento en una causal objetiva de terminación al vencer el término de un año establecido en el contrato de trabajo celebrado (literal c) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo) y no de manera discriminatoria como mal lo afirma el accionante.

Aclara la entidad accionada que si bien, durante la vigencia del último contrato laboral, el señor HERNAN DARIO MAZO ROJO tuvo una cirugía derivada de una hernia inguinal origen común, por la cual estuvo incapacitado el periodo normal de recuperación para este tipo de procedimientos (15 días a 1 mes), posterior a dicho procedimiento él nunca estuvo incapacitado, nunca presentó recomendaciones o restricciones médicas laborales, no fue calificado con una pérdida de capacidad laboral superior al 15%, y nunca notificó al COMITÉ CULTURAL COMUNITARIO la supuesta subsistencia de su HERNIA INGUINAL, razón por la cual queda completamente desvirtuado que la terminación del vínculo laboral, se haya dado de manera discriminatoria por el estado de salud del trabajador, pues la sociedad comercial no tenía conocimiento de su supuesto diagnóstico médico.

Insiste la entidad que debido a que el trabajador de manera oportuna no puso en conocimiento del COMITÉ CULTURAL COMUNITARIO su supuesto estado de salud, se desvirtúa la presunción de discriminación por su supuesta enfermedad, y en consecuencia no es vinculante para la empresa el reintegro del trabajador en el mismo puesto de trabajo, reiterando además que para la fecha el actor se encuentra afiliado al Sistema de Salud y en consecuencia tiene cobertura integral en las prestaciones asistenciales que requiera. Después de poner presente la reiterada jurisprudencia de la Corte Constitucional en ese sentido, insiste la entidad accionada que el a-quo desconoció el precedente jurisprudencial respecto a la necesidad que tiene el EMPLEADOR de conocer el estado de salud del trabajador para que sea procedente el reintegro. Y máxime si después de la cirugía, obtuvo una satisfactoria recuperación, se reintegró de manera habitual a desarrollar sus actividades laborales, sin manifestarle a la empresa dolencia alguna o tratamiento continuado. Porfía la entidad que durante toda la vigencia de la relación laboral entre las partes, COMITÉ CULTURAL COMUNITARIO cumplió con todas las obligaciones que en calidad de empleador le correspondían, efectuando la afiliación del trabajador al Sistema General de Seguridad Social Integral y pagando de manera oportuna, completa e ininterrumpida todos los aportes a los subsistemas de salud, pensiones y riesgos laborales, en suma subraya que siempre fue respetuosa de los derechos fundamentales del ex trabajador.

Refiere la empresa tutelada que para el momento de finalización del vínculo laboral, esto es, para el 03 de julio del año 2021, el actor no se encontraba incapacitado, no tenía recomendaciones ni restricciones médicas laborales, no tenía una pérdida de capacidad laboral superior al 15% debidamente calificada, y EL COMITÉ CULTURAL COMUNITARIO no tenía conocimiento de su supuesto diagnóstico médico, razón por la cual el trabajador no se encontraba en una situación de debilidad manifiesta que lo hiciera acreedor de una estabilidad laboral reforzada por fuero de salud y que exigiera a la empresa solicitar ante el Ministerio del Trabajo la autorización respectiva para dar por finalizado el vínculo laboral. desconociendo con ello el ad quo el precedente jurisprudencial al indicar que solo será procedente el REINTEGRO si el trabajador tiene una pérdida de capacidad laboral igual o superior al 15%.

Reprocha la empresa cómo el ex trabajador actúa de mala fe al querer abusar de una posición dominante en la relación jurídica laboral aduciendo un despido injustificado por su supuesta condición de salud, lo cual queda completamente desvirtuado con las mismas pruebas aportadas por el accionante, pues se reitera, la terminación del contrato se desconoce que el trabajador continuara presentando molestias debido a su HERNIA INGUINAL, y para el momento de terminación del

contrato de trabajo no se encontraba en una situación de debilidad manifiesta evidente que la hiciera acreedor de una estabilidad laboral reforzada y que impidiera al COMITÉ CULTURAL COMUNITARIO terminar el contrato de trabajo sin la debida autorización del Ministerio del Trabajo. incluso tan obra de esa manera que argumenta que dicha HERNIA fue provocada producto de un "accidente de trabajo ocurrido en el mes de febrero (sin especificar fecha alguna)", asegurando además que dicho accidente de trabajo fue debidamente reportado al empleador.

Considera la entidad accionada que dicha patología es de Origen Común y el mismo señor MAZO ROJO, lo manifestó el día 1 de febrero del año 2021, cuando al asistir a una cita médica especializada indicó que: "resultado con una hernia" sin establecer que se derivó de un accidente laboral. Así se evidencia en la historia clínica obrante. Así mismo le parece desproporcionado exigirle un reintegro de un trabajador cuyo contrato fue terminado con base en una causa objetiva establecida en el Código Sustantivo del Trabajo, ya que de conformidad con el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el reintegro procede en primer lugar cuando la desvinculación se da de manera unilateral por el empleador (despido), situación que no ocurre en el caso que hoy nos avoca, toda vez que se reitera, la terminación del contrato de trabajo se dio con fundamento en una causal objetiva de terminación por vencimiento del termino (literal c) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo); y en segundo lugar, dicha protección procede cuando la desvinculación se da de manera discriminatoria por el estado de salud del trabajador, situación que tampoco ocurrió, toda vez que ya quedó completamente demostrado que COMITÉ CULTURAL COMUNITARIO ni siquiera tenía conocimiento del supuesto estado de salud del señor HERNAN MAZO ROJO.

A reglón seguido, sustenta la improcedencia de la acción de tutela a falta de la violación a derecho fundamental alguno, y por no probarse un perjuicio irremediable, pues de las mismas pruebas aportadas por el actor se evidencia que actualmente se encuentra afiliado al Sistema General de Seguridad Social en Salud y en consecuencia tiene atención integral en todas las prestaciones asistenciales que requiere, aunado a que en virtud del principio de continuidad regulado en la Ley 1751 de 2015, la NUEVA EPS la cual se encuentra afiliado, se encuentra en la obligación de finalizar el tratamiento médico que haya iniciado el actor antes de la terminación de su contrato de trabajo. Además, refiere el carácter subsidiario y transitorio de la acción de tutela, pues el asunto objeto de discusión debe dirimirse ante la jurisdicción ordinaria.

Por lo anterior, solicita la entidad se revoque íntegramente fallo de tutela N° 224 proferido en primera instancia por el JUZGADO OCTAVO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE MEDELLÍN-ANTIOQUIA, el día 09 de noviembre del año 2021 pues NO es procedente ordenar a COMITÉ CULTURAL COMUNITARIO el reintegro del señor HERNAN DARIO MAZO ROJO en su mismo puesto de trabajo, al no haberse vulnerado derecho fundamental alguno del actor, ni haberse demostrado perjuicio irremediable.

1.6. Competencia:

El recurso antes descrito fue concedido por auto del 12 de noviembre de 2021 y repartido a este despacho el día 16 de noviembre hogaño, por lo que se avocó conocimiento del mismo mediante auto de la misma fecha, aclarando en auto posterior del 7 de diciembre de 2021, que se incluía el recurso interpuesto por

ambas partes dentro de la acción de tutela respectiva; por lo que de conformidad con lo indicado en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, la suscrita funcionaria es la competente para conocer del recurso de alzada.

II- ARGUMENTO CENTRAL

2.1. Problema Jurídico:

El problema jurídico a resolver consiste en determinar si la decisión adoptada por el Juzgado Octavo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, se encuentra ajustada a derecho, efecto para el que habrá que establecer si los derechos invocados por la parte actora, estos son: la vida en conexidad con la salud, el mínimo vital, seguridad social integral, dignidad humana, igualdad, estabilidad laboral reforzada, al trabajo, la familia y vida digna; fueron vulnerados al despedirse injustamente dada su condición de salud y sin la autorización del Ministerio de Trabajo.

2.2 Tesis del Despacho:

El despacho sostendrá la tesis sobre la viabilidad de la acción de tutela de **manera transitoria**, para dirimir asuntos que impliquen el despido laboral, independiente de su causa, a las personas protegidas por la figura de la estabilidad laboral reforzada, pues dada la premura del restablecimiento de sus derechos como trabajadores, en aras de evitar un perjuicio irremediable, se torna en un mecanismo procedente para ordenar el reintegro al trabajo del actor, dada el delicado estado de salud que padece, y además al ser despedido sin autorización de la Oficina del Trabajo. Aclarando que el mecanismo constitucional transitorio no puede desplazar el idóneo para dirimir asuntos como en esta oportunidad planteados, lo cual se soluciona es ante la justicia ordinaria, quien es la llamada a decidir de fondo frente al tema.

III- PREMISAS NORMATIVAS:

3.1. Derecho a la estabilidad laboral reforzada

El artículo 53 de la Constitución Política 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. El marco en el que surge se debe a que es allí donde se verifican asimetrías entre el trabajador y el empleador.

Tal garantía deriva directamente del principio y el derecho a la igualdad en el trabajo, y se concreta mediante medidas diferenciales en favor de personas en condición de vulnerabilidad, dentro de las cuales se han entendido incluidas quienes están en situación de discapacidad, las personas amparadas por el fuero sindical y las mujeres en estado de embarazo; siendo instituida la figura de estabilidad laboral reforzada a fin de proteger al trabajador que por sus condiciones especiales es más vulnerable, a ser despedido por causas distintas al trabajo quedeseempeña.

Ha enfatizado la Corporación Constitucional que esa protección, 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, sino que 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.

Ahora, la interpretación jurisprudencial de la Corte Constitucional frente a quiénes son los beneficiarios de esta garantía, por cuanto el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 no los precisa, ha indicado que, son “las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral” (sentencia SU- 049 de 2017.)

En coherencia con lo antedicho, la corte ha dispuesto que para ser beneficiario de la aludida garantía constitucional, deben cumplirse los siguientes presupuestos fácticos – Sentencia T-188 de 2017-:

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

De esta manera, para determinar que un trabajador es beneficiario de la estabilidad ocupacional reforzada y ordenar su reintegro con las consecuencias propias de ello, debe estar acreditado por lo menos en forma sumaria, que, para la data de la terminación del contrato, aquél se encontraba en estado de debilidad manifiesta, esto es, bajo una condición de salud que le impedía o dificultaba el desempeño de sus labores.

Es insistente la Corte Constitucional, en que se precisa autorización del Ministerio de Trabajo para despedir a un trabajador desconociendo su estado de salud, incluso la más reciente jurisprudencia constitucional en la materia, lo reitera, así pues por ejemplo “...en la Sentencia C- 200 de 2019, declaró exequible el numeral 15 del literal A) del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, “en el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato por razón de su estado de salud, sin autorización del Ministerio del Trabajo, no produce efectos jurídicos y solo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización”.

Al respecto y en tanto la reiteración sobre el tema de la estabilidad reforzada, obsérvese, además, algunas sentencias recientes, tales como, la T-052 de 2020 y T-099 de 2020.

Es necesario recordar, que el principio de subsidiaridad implica el resguardo de las competencias jurisdiccionales, de la organización procesal, del debido proceso y de la seguridad jurídica, propias del Estado Social de Derecho. De este modo, siempre prevalece la acción ordinaria; de ahí que se afirme que “la tutela no es un medio adicional o complementario, pues su carácter y esencia es ser único medio de protección que, al afectado en sus derechos fundamentales, brinda el ordenamiento jurídico” (T 201/18).

IV- PREMISAS FÁCTICAS

Revisado el expediente, el despacho encuentra certeza que entre las partes implicadas, existió un contrato de trabajo a término fijo, por 3 meses desde el 3 de julio de 2019 al 30 de septiembre del mismo año, en donde el actor se desempeñó en el cargo "Técnico de Parabólica", contrato que se prorrogó hasta el 3 de julio de 2021, fecha en que se despidió al trabajador; según la constancia anexa de la accionada del 6 de septiembre de 2021; y justificado en que el contrato de trabajo terminaría, según los términos contractuales, de conformidad como se especifica en la comunicación de preaviso un mes antes de su despido, esto es el 3 de junio de 2021.

Así mismo, está demostrado que su liquidación se dio ante la negativa de recibirla a través del Banco Agrario de Colombia, Depósito judicial, según la comunicación de notificación de la misma del 14 de julio de 2021 y el comprobante de la entidad bancaria del 21 de julio de 2021.

Así mismo, se acredita en el examen médico ocupacional de salud, del 26 de enero de 2021, al momento del ingreso para ese periodo, ciertas recomendaciones, así: *"Presenta debilidad de la pared abdominal detectada en el examen médico que le genera limitaciones para la movilización de cargas en sus labores y en su vida cotidiana. Se recomienda solicitar evaluación y seguimiento por cirugía general en su entidad de salud. No levantar pesos superiores a 15 kg, hasta se visto por cirugía general. No laborar en alturas, ni usar ningún tipo de arnés. Evitar actividades que impliquen movimientos repetitivos de flexión y extensión del tronco. Evitar actividades que implique sobre carga física"*.

El accionante acreditó que padeció el diagnóstico: "K409-HERNIA INGUINAL UNILATERAL O NO ESPECIFICADA, SIN OBSTRUCCION", con un concepto médico donde se le recomienda "NO CARGAR MAS DE 5 KG EN BRAZO O 15 KG EN HOMBRO", según historia clínica aportada del ESE Hospital San Pedro de Sabana Larga. Por lo que fue sometido a cirugía previos estudios médicos el día 25 de marzo de 2021; posteriormente, mediante revisiones posquirúrgica, se le recomienda ". "EVITAR CARGAR OBJETOS PESADOS". esta vez por el diagnóstico: "S311-HERIDA DE LA PARED ABDOMINAL", y se le dan más incapacidades por 3 días más, pues hacia 14 fue operado, Según historia clínica del 8 de abril de 2021. El 12 de abril de 2021, se le recomiendan 15 días de incapacidad por persistir el dolor después cirugía, y se le sugiere "...En vista de hallazgos y persistencia del dolor, se indican 15 días de incapacidad y uso obligatorio de faja abdominal, se le explica al paciente quien entiende y acepta". En igual sentido, y permaneciendo con las recomendaciones, el 18 de mayo de 2021, pues consulta para valoración de cirugía, en el ESE ya indicada.

Respecto al incidente de trabajo y que ocasionó el diagnóstico y la cirugía pendiente, según lo refiere la parte accionante, no se aportaron elementos probatorios en tal sentido, mismos que deberán aportarse, si se es del caso, en el proceso ordinario respectivo y que se tendrán como ciertos dado el principio de buena fe constitucional aunado a la historia clínica aportada hasta tanto sean desvirtuados.

V- CONSIDERACIONES

En glosa de lo anterior, el despacho considera que, pese a las pretensiones de la parte actora las cuales deben ser resueltas en un proceso dentro de la jurisdicción ordinaria, pues es el mecanismo idóneo para tal fin, se ha de tramitar la situación que aqueja al tutelante afectado dada la presunta vulneración de los derechos fundamentales invocados, pues el despido laboral del cual fue sujeto, desconoció la limitación del actor y por ende, la estabilidad reforzada, que le amparaba, por ende, debía su empleador sin lugar a dudas solicitar autorización para ser desvinculado de su actividad laboral.

Pues bien, no hay duda que el accionante padece de problemas de salud, dado las dificultades generadas por el diagnóstico indicado y el cual acreditó, entre ellos: "K409-HERNIA INGUINAL UNILATERAL O NO ESPECIFICADA, SIN OBSTRUCCION" y posteriormente, "S311-HERIDA DE LA PARED ABDOMINAL", y que fueron ignorados por su ex empleadora, incluso pese a que el contrato de trabajo terminó el día 3 de julio de 2021, este se justifica por una justa causa, dada la terminación de la prórroga de trabajo; no obstante; omitió los diagnósticos que padecía el actor y las recomendaciones médicas que tenía desde otrora, y dado el origen de la enfermedad, el cual deberá determinarse en la jurisdicción ordinaria, si se torna necesario.

Frente al caso y en especial el permiso que la entidad accionada, debía solicitar ante el Ministerio de Trabajo, se ha de tener en cuenta que este problema jurídico debe dirimirse también en la jurisdicción ordinaria, juez natural que verificará si efectivamente el actor, es sujeto del amparo de la estabilidad reforzada que se indilga, o si por el contrario, como afirma su ex empleadora COMITÉ CULTURAL COMUNITARIO

, no hay lugar a esa estabilidad, en tanto, no era necesario solicitar permiso ante el Ministerio de Trabajo pues el actor no contaba con restricciones médicas, no informó sobre su estado de salud y menos de que tuviese órdenes y/o cirugías pendientes, además de que insiste el despido se dio con fundamento en una causal objetiva de terminación por vencimiento del termino (literal c) del artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo; desmintiendo que su desvinculación se diera de modo discriminatorio. No obstante, dada las circunstancias esta discusión, a todas luces, merece ser zanjada, recurriendo a la jurisdicción ordinaria laboral, como ya se ha indicado. Pues se necesita confirmar el origen de la enfermedad que aqueja al actor, y la necesidad per se, de seguir recibiendo atención en salud ya sea por parte de la ARL y/o EPS, según el caso.

De ahí es que precisamente ante el diagnóstico demostrado y su evolución, se prueba, la posible ocurrencia de un perjuicio irremediable, que pueda ser causal de asirse a esta acción constitucional de **manera transitoria**; pues es claro que el accionante con su despido independiente de su causa, también se le estaría desvinculando del Sistema de Seguridad Social en Salud y con ello, la negación de todos los servicios médicos que precisa, así mismo, debe estudiarse a fondo, la vulneración de los derechos fundamentales invocados, generados a causa de la terminación del contrato laboral en sí mismo; se insiste de cara a las dos posiciones valederas expuestas según cada parte, y que precisan un estudio más detallado y concienzudo, que por el carácter sumario y expedito de la presente acción es difícil conseguir.

VI- CONTRARGUMENTO

Es claro el diagnóstico que padece el tutelante: "K409-HERNIA INGUINAL

UNILATERAL O NO ESPECIFICADA, SIN OBSTRUCCION" y posteriormente, "S311-HERIDA DE LA PARED ABDOMINAL", según historia clínica de la ESE Hospital San Pedro de Sabana Larga, además las recomendaciones que tenía de "NO CARGAR MAS DE 5 KG EN BRAZO O 15 KG EN HOMBRO", y pese a ser operado, continuó con el malestar y previas revisiones postquirúrgicas se mantenía la recomendaciones, en el sentido de "EVITAR CARGAR OBJETOS PESADOS". y las incapacidades acreditadas.

En atención a lo anterior, es evidente el largo tratamiento al que ha estado expuesto el actor respecto de los diagnósticos aludidos y recomendaciones sugeridas y aportados en la historia clínica, el concepto de valoración de ingreso de Salud ocupacional del 26 de enero de 2021, pues desde ahí se le realizaron sendas recomendaciones, tales como *"No levantar pesos superiores a 15 kg, hasta se visto por cirugía general. No laborar en alturas, ni usar ningún tipo de arnés. Evitar actividades que impliquen movimientos repetitivos de flexión y extensión del tronco. Evitar actividades que implique sobre carga física"*. Situación primigenia que no puede desconocer el problema de salud que ha gestado y desarrollado el tutelante, lo cual debía conocer la empresa accionada, pues si desde el momento de ingreso para el periodo señalado dado el examen de ingreso sabia de las recomendaciones allí dadas, debió hacer un seguimiento juicio de la evolución del diagnóstico. Es más actualmente insiste la parte afectada que está en curso los trámites para una nueva cirugía en una fecha posterior al despido.

Si bien la entidad accionada pone en entredicho la situación de limitación de salud del trabajador, al insistir que el despido no se debió al diagnóstico que presentaba, sino una causal objetiva y siguiendo los lineamientos normativos a casusa de la terminación del contrato, tal como lo demostró dadas las pruebas aportadas, lo cual no le obligaba a solicitar permiso a la Oficina de Trabajo. Es clara la jurisprudencia Constitucional, al reiterar que es indispensable contar con dicho permiso del Ministerio del Trabajo, independiente si existieron justas causas para el despido del trabajador, pues es evidente según la historia clínica adjunta que el actor es una persona encircunstancia de debilidad manifiesta por motivos de su enfermedad y con tendencia a cada día menoscabarse, de no recibir el tratamiento adecuado, de ahí la imperiosa necesidad de que antes de su desvinculación contara con la respectiva autorización en mención, pues innegable se torna que es justamentees el inspector de trabajo quien debe velar por verificar dichas circunstancias, en pro de la protección de los derechos de los trabajadores, pues prescindir del permiso de la cartera ministerial aludida, conlleva per se a que *"se presume que la desvinculación obedeció a la limitación física ...es decir, a una circunstancia de discriminación por la condición de salud delpeticionario..."* Sentencia T-041 de 2019.

Ahora bien, para esta instancia es claro, que si bien en principio la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro y la reubicación como en esta oportunidad se requiere, además del pago que implican emolumentos económicos, de los cuales insiste se le desembolsen el actor en el escrito de impugnación allegado, se reitera, éstos son susceptibles de estudiarse y solucionarse a través de un proceso ordinario laboral, no obstante, también es cierto, que la situación de debilidad manifiesta conocida y demostrada por el actor, posibilita la protección de los derechos fundamentales invocados por éste, en especial en lo ateniendo a la estabilidad reforzada, de forma transitoria, mientras el asunto de fondo, se define mediante el medio idóneo ya mencionado, pues se resalta que

dado el carácter expedito y sumario de la presente acción, no es dable a través de ésta, debatir o ratificar, la legalidad del despido, y con ello la pertinencia de las sumas dinerarias y/o indemnizaciones que pretende la parte actora, en procura de asentar en lo petitionado por ambas partes en este caso. Empero en aras de proteger el mínimo vital y asegurar la continuidad del tratamiento de salud del actor, se asentirá al reintegro y demás ordenes proferidas por el A-quo, advirtiendo que es de manera transitoria y en los términos estipulados en la sentencia sujeta de impugnación.

VII - CONCLUSIÓN

Corolario de lo anterior, la sentencia de instancia será confirmada, en su totalidad, dado lo expuesto en la parte motiva.

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO SÉPTIMO LABORAL DEL CIRCUITO DE MEDELLÍN**, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

VIII-RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo de tutela N° 224 proferido el 9 de noviembre de 2021, por el Juzgado Octavo Municipal de Pequeñas Causas Laborales de Medellín, dentro de la acción constitucional promovida por HERNÁN DARIO MAZO ROJO, identificado con CC No.1.037.388.009, en contra de COMITÉ CULTURAL COMUNITARIO.

SEGUNDO: NOTIFICAR la decisión a las partes en la forma y términos previstos en el artículo 30 del decreto 2591 de 1991.

TERCERO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional, de conformidad con lo indicado en el artículo 33 del Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Firmado Por:

Carolina Montoya Londoño
Juez Circuito
Juzgado De Circuito
Laboral 007
Medellin - Antioquia

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: **903a9907680f7d0c8b90dbd25fb6ba50548e399aeab398c5751e21e4c5ebe854**

Documento generado en 14/12/2021 11:14:43 AM

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