



**JUZGADO SEGUNDO CIVIL MUNICIPAL
PALMIRA – VALLE DEL CAUCA**

Sentencia n°. 53

Palmira, Valle del Cauca, julio veintitrés (23) de dos mil veintiuno (2021).

Proceso:	Acción Tutela	
Accionante:	José Wilson Ruis Cubillos	C.C. núm. 87.716.010
Accionado(s):	Transcolcrudos S.A.S., Coomeva EPS	
Radicado:	76-520-40-03-002-2021-00215-00	

I. Asunto

Procede el Despacho a proferir el fallo que resuelva la acción de tutela instaurada por JOSÉ WILSON RUIS CUBILLOS, identificado con cédula de ciudadanía número 87.716.010, quien actúa mediante agente oficiosa, contra TRANSCOLCRUDOS S.A.S. y COOMEVA EPS, por la presunta vulneración de sus derechos constitucionales fundamentales a la vida, integridad personal, dignidad humana, trabajo, igualdad, seguridad social, estabilidad laboral reforzada y mínimo vital.

II. Antecedentes

1. Hechos.

Señala el accionante a través de su agente oficiosa que, el 1º de julio de 2019 inició contrato de trabajo indefinido con la empresa accionada en el cargo de motorista de tractomula. Posteriormente, el 10 de junio de 2021 le fue entregada por parte del empleador carta de terminación del contrato sin justa causa encontrándose incapacitado y a la fecha la EPS COOMEVA no lo atiende por que fue retirado, razón por la que, todos los tratamientos le fueron suspendidos deteriorando aún más su salud.

Igualmente, manifiesta que a la fecha no han realizado la corrección respectiva a la liquidación por el tiempo laborado y salario devengado y se dio la terminación del contrato indefinido sin justa causa a pesar de tener estabilidad laboral reforzada por padecer de VIH.

2. Pretensiones.

Por lo anterior, solicita se ordene su reintegro al cargo y funciones en la empresa TRANSCOLCRUDOS S.A.S. para así garantizar su estabilidad laboral y la de su familia, el pago de todos los salarios, prestaciones sociales dejados de percibir, aportes al sistema general de seguridad social (salud, pensión, riesgos laborales) desde el momento de su desvinculación hasta cuando se produzca su reintegro sin condición de continuidad, se pague la suma equivalente a 60 días de trabajo como consecuencia del despido injusto sin contar con el permiso del Ministerio del Trabajo tal como lo establece el artículo 239 del C.S.T y Ley 1468 de 2011, se cancele indemnización por despido sin justa causa contemplada en el artículo 64 del C.S.T y se ordene a la accionada se abstenga de realizar actos de acoso laboral en su contra una vez se produzca el reintegro.

3. Trámite impartido.

El despacho mediante proveído del 2 de julio de 2021 inadmitió la acción constitucional, una vez subsanada, a través de auto del día 9 del mismo mes y año procedió a su admisión, ordenando la vinculación de la CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFENALCO VALLE; MINISTERIO DE TRABAJO y CHRISTUS SINERGIA, así mismo, se dispuso la notificación de los accionados y vinculados, para que previo traslado del escrito de tutela se pronunciaran sobre los hechos y ejercieran su derecho de defensa en el término de tres (3) días, comunicándose por el medio más expedito.

Con posterioridad a ello, mediante auto 1365 de 21 de julio de 2021, se vinculó al presente tramite tutelar a la EPS SURAMERICANA S.A.

4. Material probatorio.

Se tienen como pruebas aportadas con el escrito de tutela las siguientes:

- Cédula de ciudadanía de la señora YINETH RUIS CUBILLOS
- Cédula de ciudadanía del señor JOSÉ WILSON RUIS CUBILLOS
- Historia clínica Fundación Tian
- Incapacidad por enfermedad general No. 13000460 desde el 16/04/2021 hasta 20/04/2021
- Incapacidad por enfermedad general No. 13003404 desde el 21/04/2021 hasta 25/04/2021
- Incapacidad por enfermedad general No. 104432 desde el 30/06/2021 hasta 14/07/2021
- Incapacidad por enfermedad general No. 95017 desde el 12/06/2021 hasta 21/06/2021
- Incapacidad por enfermedad general No. 92243 desde el 05/06/2021 hasta 09/06/2021
- Carta terminación contrato de trabajo sin justa causa de fecha 10 de junio de 2021
- Certificación laboral expedida por la empresa TRANSCOLCRUDOS S.A.S. el 15 de junio de 2021

5. Respuesta de las accionadas.

La Representante Legal para Asuntos Judiciales de Sinergia Global en Salud S.A.S., manifiesta que su labor como IPS es la de prestar los servicios de salud a los afiliados del sistema general de seguridad social en salud, bajo las condiciones contractuales que se establezcan con las Entidades Administradora de Plan de Beneficios (EAPB), así como también de habilitación conforme lo establece la norma y además, no tiene servicios pendientes por prestar al accionante. Indica que, las condiciones de tiempo, modo y lugar del contrato laboral al que hace referencia el accionante no les consta, puesto que dicha entidad no tiene injerencia alguna con las relaciones laborales entre Transcolcrudos S.A.S. y el accionante, argumentos con los que solicita se declare improcedente la acción en su contra y sea desvinculada.

El Inspector de Trabajo y Seguridad Social adscrito a la Dirección Territorial del Valle del Cauca, afirma que no niega ni se opone a que se conceda el amparo constitucional deprecado por el accionante, dado que de ninguno de los hechos ni pretensiones invocadas se desprende mención alguna en contra del Ministerio de Trabajo, igualmente informa que, el petitum no hace alusión a trámite alguno que se haya surtido por las partes ante la autoridad administrativa y se debe descartar

que por expresa disposición legal –artículo 486 del C. S. del T.- dicha entidad no es competente para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya decisión como lo es el presente caso esta atribuida exclusivamente a la justicia ordinaria, igualmente, señala que verificada la base de datos no se encontró solicitudes de autorización de terminación de contrato por parte de la empresa tutelada.

El Representante Legal de la empresa Transcolcrudos S.A.S., acepta que el día 10 de junio de 2021, dio por terminado el contrato de trabajo sin justa causa al accionante, pero no se encontraba incapacitado pues la última incapacidad allegada con diagnóstico de gastroenteritis tiene como fecha de inicio el 5 de junio de 2021 y fecha final 9 de junio de 2021. Además de esto, resalta que solo hasta la notificación del auto admisorio de la presente acción de tutela tuvo conocimiento que el accionante era portador del VIH/SIDA, como quiera que, para el momento de la terminación del contrato no había notificado al empleador sobre dicha condición. Manifiesta que, el retiro de la EPS se realizó el día 13 de julio de 2021.

Indica que, la empresa realizó el pago de la liquidación de prestaciones sociales e indemnización por despido sin justa causa en la suma de \$2.490.587, como consta en el comprobante de pago de fecha 15 de junio de 2021, mediante el cual realizó consignación en la cuenta de ahorros de Bancolombia a nombre del accionante. Seguidamente, afirma que, el actor cuenta con otras instancias procesales laborales para reclamar los derechos que considera vulnerados, pues dentro del acervo probatorio no aportó prueba alguna que demuestre que se encuentra en inminente riesgo de afectación del mínimo vital u otro derecho fundamental, al tiempo que la acción de tutela no es el mecanismo pertinente para obtener el pago de acreencias laborales, nótese que el tutelante no impetra la acción como mecanismo transitorio, como tampoco se prueba ni se demuestra en modo alguno que existan circunstancias fácticas con las cuales se pueda inferir que de no concederse la protección judicial inmediatamente, se produciría un daño irremediable en la esfera de derechos fundamentales del demandante.

Señala que, no existe dentro del escrito de amparo prueba plena de la existencia de una condición discapacitante, de un estado de debilidad manifiesta o la determinación legal de la disminución de la capacidad laboral que señale que el demandante no pueda trabajar y menos está probado que por la disminución de su salud se la haya despedido como equivocadamente lo hace parecer en su escrito de tutela, pues como bien lo indica la carta de terminación del contrato, el despido obedeció a una terminación del contrato sin justa causa, dado que por la coyuntura en el marco del paro nacional, desde el 28 de abril hasta finales de junio de 2021 se presentó una variación negativa del transporte de carga en el año 2021 con respecto al 2020, en este período de tiempo también se registraron menos viajes que para el mismo período del año 2020, como se puede evidenciar en los informes de manifiestos de carga de los meses de abril, mayo y junio de 2021, máxime cuando las principales afectaciones en la economía se presentaron en el Valle del Cauca y Buenaventura, esto se traduce en una disminución en el transporte de carga y como consecuencia de esta crisis económica, la compañía se vio en la necesidad de realizar la terminación de varios contratos de trabajo entre ellos el de algunos conductores.

Manifiesta que, no obstante lo anterior al accionante se le pagó oportunamente su respectiva liquidación e indemnización por la terminación de su contrato laboral; en ese sentido no se acredita la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, por cuanto no se dio la terminación del contrato como un acto discriminatorio motivado por la condiciones de salud del actor, sino que fue un despido por un proceso de crisis económica dentro de la compañía. Sostiene además que, hasta ahora conoce la historia clínica del

accionante y entiende la compañía que la misma hace parte de la vida privada de la personas, no obstante, reitera que, el actor nunca notificó a la empresa sobre su condición de salud, tanto así que insiste que solo tuvo conocimiento de esta condición hasta la notificación del auto admisorio de la acción de tutela, en ese sentido, no se encuentra probado nexo alguno entre la enfermedad y la terminación de la relación laboral que amerite dictar una medida encaminada a revertir la terminación del contrato de trabajo, ya que no basta con acreditar la condición de sujeto de especial protección constitucional para imponer la estabilidad laboral reforzada, pues lo que se ha de demostrar es el obrar discriminatorio con base en la enfermedad diagnosticada y en este caso, medió una razón objetiva de crisis económica para la finalización del contrato en la que en nada incidió la enfermedad que tiene el tutelante.

La Analista Jurídico de Coomeva EPS, manifiesta que no ha vulnerado los derechos del accionante y que la solicitud va encaminada al cumplimiento por parte de otras entidades diferentes a esta, presentándose una ausencia de responsabilidad por inexistencia de nexo causal o hecho exclusivo de un tercero o del accionante, lo cual a su vez configura una falta de legitimación por pasiva para contraer obligaciones derivadas de la presente acción, toda vez que, no ha activado riesgos ni ha vulnerado derecho fundamental alguno, bajo estos argumentos petitionó se declare la improcedencia.

El Apoderado Judicial de la Caja de Compensación Familiar del Valle del Cauca Comfenalco Valle Delagente, señala que el accionante se encuentra retirado de la Caja desde el 1º de enero de 2018 y que desconoce los hechos y gestiones narrados por el accionante en los cuales no hace parte, ni tiene injerencia alguna en el desarrollo de los mismos, por tratarse de posibles acciones u omisiones entre él, Transcolcrudos S.A.S. y EPS Coomeva, por lo que solicita su desvinculación.

La Representante Legal Judicial de la EPS Suramericana S.A., indica que la pretensión del actor no tiene relación con las obligaciones que recaen sobre esta entidad, por lo tanto existe una falta de legitimación por pasiva. Señala además que, hasta la fecha la EPS ha brindado las atenciones correspondientes al usuario, garantizándole todas las prestaciones asistenciales que ha requerido y/o que le han sido prescritos por sus médicos tratantes de acuerdo con los lineamientos establecidos en la normatividad, razón por la que solicita se declare improcedente la acción de tutela.

III. Consideraciones

a. Procedencia de la acción

Como condición previa es necesario examinar si se dan en el caso bajo estudio los presupuestos procesales para dictar el fallo.

Competencia

Este Despacho es competente para conocer en primera instancia de la presente Acción de Tutela, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia, los Decretos 2591 de 1991 y 333 de 2021, en atención a la naturaleza jurídica de las entidades accionadas.

Legitimación de las partes:

En el presente caso, el señor JOSÉ WILSON RUIS CUBILLOS, titular de los derechos presuntamente vulnerados con la actuación de la entidad accionada, es

quien presenta la acción de tutela a través de agente oficiosa, razón por la cual, se encuentra legitimado para impetrarla (C.P. art. 86º, Decreto 2591/91 art. 1º).

La acción está dirigida en contra de TRANSCOLCRUDOS S.A.S. y COOMEVA EPS, por lo que, al tratarse de una organización privada y la otra encargada de la prestación del servicio público de salud, a las que presuntamente se les atribuye la vulneración de los derechos fundamentales en discusión, al tenor de lo dispuesto en el numeral 2º y 4º del Artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela procede en su contra.

Inmediatez

La regla general establecida en el artículo 86 de la Constitución y en el artículo 1 del Decreto 2591 de 1991, señala que la acción de tutela puede ser propuesta *"en todo momento y lugar"*. No obstante, la Corte Constitucional ha establecido que la solicitud de amparo debe ser propuesta dentro de un plazo razonable posterior a la violación de los derechos fundamentales, como se dispuso en la Sentencia SU-961 de 1999 al señalar que *"La tutela debe interponerse dentro de un plazo razonable. La razonabilidad de este plazo está determinada por la finalidad misma de la tutela, que debe ser procedente en cada caso concreto. De acuerdo con los hechos, el juez está encargado de establecer si la tutela se interpuso dentro de un tiempo prudencial y adecuado, de tal modo que no se vulneren derechos de terceros"*. Este Despacho considera que el requisito de inmediatez está satisfecho en el caso objeto de estudio, toda vez que la acción de tutela fue interpuesta dentro de un tiempo razonable y prudente. Se toma como hecho vulnerador la carta de terminación del contrato laboral de fecha 10 de junio de 2021.

Subsidiariedad:

De acuerdo con reiterada y uniforme jurisprudencia de la Corporación Constitucional, en armonía con lo dispuesto por los artículos 86 de la Carta Política y 6º del Decreto 2591 de 1992, la acción de tutela es un mecanismo judicial, para la protección inmediata de los derechos fundamentales, de carácter subsidiario. Esta procede siempre que en el ordenamiento jurídico no exista otra acción idónea y eficaz para la tutela judicial de estos derechos.

En virtud del principio de subsidiariedad antes descrito, se ha reiterado jurisprudencialmente¹ que, en principio, la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar de una autoridad judicial la orden de reintegro a determinado empleo o el reconocimiento de prestaciones laborales o sociales, pues el ordenamiento jurídico ofrece a los trabajadores mecanismos de defensa establecidos por la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la forma de vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una *estabilidad laboral reforzada*², como por ejemplo las *mujeres en estado de embarazo*, los *trabajadores discapacitados* y los *trabajadores que por alguna limitación en su estado de salud deben ser considerados como personas puestas en estado de debilidad manifiesta*.

Ante lo imperioso de un mecanismo dinámico para defender los derechos de aquellas personas protegidas constitucionalmente, la Corte Constitucional ha puntualizado frente al caso específico de trabajadores discapacitados despedidos sin la autorización previa del Ministerio de la Protección Social, cuando demandan reintegro para restablecer su derecho a la estabilidad laboral reforzada³: *"Otro tanto sucede en materia de la regulación de un trámite expedito que permita a los trabajadores discapacitados, despedidos sin la autorización del Ministerio de la Protección Social, ejercer el derecho a la estabilidad reforzada y obtener de manera*

¹ Corte Constitucional, ver las sentencias T-125, T-462, T-467, T-658 y T-683 de 2010; T-002, T-121 y T-663 de 2011; T-159, T-192, T-226, T-341, T-509, T-651 y T-1084 de 2012; T-018, T-116, T-378, T-447, T-484, T-691, T-738 y T-899 de 2013; T-041, T-217, T-298, T-316, T-348, T-382, T-394 y T-673 de 2014, entre otras.

² Corte Constitucional. Sentencia T-575 de 2008 (MP Nilson Elías Pinilla Pinilla). "Dicho criterio proviene de la necesidad de un mecanismo célere y expedito para dirimir esta clase de conflictos cuando el afectado es un sujeto que amerite la estabilidad laboral reforzada, que es distinto al medio breve y sumario dispuesto para los trabajadores amparados con el fuero sindical o circunstancial, que facilita el inmediato restablecimiento de sus derechos como trabajador".

³ T-661 de agosto 10 de 2006.

*inmediata el restablecimiento de sus condiciones laborales, en cuanto tampoco las normas procesales prevén un procedimiento acorde con la premura que el asunto comporta, conminando al trabajador a adelantar procesos engorrosos que no restablecen su dignidad y nada hacen por "romper esquemas injustamente arraigados en nuestro medio, como aquel de que un limitado físico, sensorial o psíquico es 'una carga' para la sociedad"⁴ (...) En armonía con lo expuesto, la jurisprudencia constitucional considera la acción de tutela procedente para ordenar el reintegro al trabajo de la mujer que va a ser madre o acaba de serlo, sin la necesaria confrontación de las razones esgrimidas por el empleador ante el Inspector del Trabajo⁵ y en la misma línea se estima que al juez de amparo compete disponer el reintegro de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo, así mediar una indemnización⁶. Es por ello que, se ha consolidado la posición jurisprudencial en cuanto a que la acción constitucional aventaja al mecanismo ordinario de defensa judicial, por resultar eficaz en medida y oportunidad, frente a las circunstancias particulares del actor para cada caso concreto y partiendo de que en realidad se esté en presencia de una minusvalía demostrada y merecedora de la estabilidad laboral reforzada. En efecto, la Corte ha señalado, en reiteradas oportunidades, que las personas discapacitadas o que sufren limitaciones en su estado de salud, respecto de las cuales la Constitución ha obligado a mantener una especial protección⁷, así como adelantar acciones afirmativas en virtud de su condición de debilidad manifiesta⁸, ostentan un *derecho a la estabilidad laboral reforzada*⁹, que se materializa en el deber para los empleadores de ubicarlos en cargos en los que puedan desarrollar labores que no atenten contra su integridad y en la prohibición de desvincularlos de sus puestos de trabajo, salvo que medien causas justas y objetivas, previamente evaluadas por el Ministerio de la Protección Social. Derecho que puede ser amparado a través de la acción de tutela, en aquellos casos en los que se ve afectado por decisiones del empleador que tienen como causa el estado de salud del trabajador (lo cual se pueda asumir razonablemente) y, en dicho orden, configuran un trato discriminatorio¹⁰.*

En esta medida, se concluye que la acción de tutela de la referencia cumple con el requisito de subsidiariedad, siendo necesario un pronunciamiento de fondo sobre la protección de los derechos fundamentales del actor, quien fue diagnosticado con VIH desde el 21 de abril de 2021, siendo esta una connotación de la cual se ha dispuesto un trato diferencial positivo, a fin de evitar su discriminación en todos los ámbitos de su vida, incluyendo la laboral, donde, si bien el accionante cuenta con otro mecanismo de defensa judicial ante la jurisdicción ordinaria laboral, ese medio no es idóneo ni eficaz para obtener la protección inmediata de los derechos fundamentales invocados, especialmente a la estabilidad laboral reforzada, en tanto la carga procesal de acudir al medio ordinario de defensa se torna desproporcionada debido a la condición particular de la persona que invoca el amparo y dada su patología, pues la extensión del trámite en el tiempo llevaría al accionante a una situación incompatible con la dignidad humana.

b. Problema jurídico a resolver

Corresponde a esta instancia determinar si: ¿La empresa TRANSCOLCRUDOS S.A.S. y COOMEVA EPS han vulnerado los derechos fundamentales a la vida, integridad personal, dignidad humana, trabajo, igualdad, seguridad social, estabilidad laboral reforzada y mínimo vital, como consecuencia de la

⁴ Sentencia C-073 de 2003 MP Alfredo Beltrán Sierra. Examen constitucional del artículo 33, parcial, de la Ley 361 de 1997, “por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”

⁵ “Sobre la necesidad de contar con la autorización del Inspector del Trabajo, para proceder al despido de la mujer durante el embarazo y después del parto, se puede consultar la sentencia C-710 de 1996 y, en materia de procedencia de la acción de tutela para disponer su reintegro al trabajo, entre muchas otras, las sentencias T-014, 053 y 217 de 2006 MM. PP. Jaime Córdoba Triviño, Jaime Araujo Rentería y Álvaro Tafur Galvis respectivamente.”

⁶ “Al respecto consultar las Sentencias T-530 de 2005 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa y T-002 de 2006 M.P. Jaime Córdoba Triviño.”

⁷ El artículo 47 de la Constitución Política prescribe para el Estado la obligación de adelantar una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes debe prestarse la atención especializada que requieran.

⁸ De conformidad con el artículo 13 de la Constitución Política, el Estado debe proteger especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta.

⁹ Corte Constitucional, Sentencia T-190 del 17 de marzo de 2011 (MP Nilson Elías Pinilla Pinilla). Al respecto, este Tribunal ha señalado que “la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar un reintegro laboral, independientemente de la causa que generó la terminación de la vinculación respectiva, al existir las vías estatuidas ante la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, a quienes constitucionalmente se les protege con estabilidad laboral reforzada, a saber, los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y, como se precisará, el trabajador discapacitado”. En síntesis, la acción de tutela se torna procedente en los eventos en que a la persona discapacitada le es terminado su vínculo laboral sin previa autorización del Ministerio del Trabajo y sin que medie una razón objetiva que permita dilucidar que la circunstancia que dio paso a dicha situación, no obedeció a la discapacidad padecida por el trabajador, en razón de la primacía del principio constitucional de la estabilidad laboral reforzada.

¹⁰ Extracto de la sentencia T-518 de 2008 (MP Manuel José Cepeda Espinosa).

desvinculación laboral sin justa causa realizada al señor JOSÉ WILSON RUIS CUBILLOS, el día 10 de junio de 2021?

c. Tesis del despacho

El despacho considera que el presente amparo constitucional no se vulneraron los derechos fundamentales invocados, puesto que no se logró acreditar un factor discriminatorio contra el accionante, máxime cuando sus padecimientos de salud no tienen un nexo de causalidad con la extinción de la relación laboral contractual.

d. Fundamentos jurisprudenciales

Estabilidad laboral reforzada de personas en condiciones de debilidad manifiesta o indefensión como consecuencia de limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas

Al respecto, la Corte Constitucional ha manifestado que: “El derecho a la estabilidad laboral reforzada encuentra fundamento en diferentes preceptos constitucionales, a saber: (i) el artículo 53, consagra la estabilidad laboral como uno de los principios mínimos fundamentales que rigen las relaciones laborales, traducido en “la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como “justa” para proceder de tal manera (...); (ii) el artículo 13, establece la obligación, en cabeza del Estado, de resguardar a quienes se hallaren en situaciones de debilidad manifiesta por factores económicos, físicos o mentales; y (iii) los artículos 47 y 54, imponen el deber al Estado de “garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud” a través de políticas públicas que presten especial cuidado a tales condiciones. Uno de los fundamentos que tienen los mandatos referidos es el principio de solidaridad, que involucra la idea de la ayuda mutua entre sectores poblacionales. El Estado y, en particular, sus órganos (sean estos pertenecientes a cualquier rama del poder público) tienen la obligación de acatar este principio y permitir, con acciones positivas o negativas, que el derecho a la igualdad sea una realidad y no parte de un listado emitido en serie. Precisamente en desarrollo de esa idea, este Tribunal ha enlistado como titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada, a quienes pertenecen a grupos vulnerables como: (i) las mujeres embarazadas; (ii) las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud; (iii) los aforados sindicales; y (iv) las madres cabeza de familia. En lo relacionado con las personas que son desvinculadas laboralmente con ocasión de sus afecciones, con el ánimo de cumplir con las obligaciones constitucionales adquiridas, el legislador expidió la Ley 361 de 1997, “Por la cual se establecen los medios de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones”. Allí se fijan instrumentos de protección especial en su favor, mediante la implementación de medidas para incentivar su incorporación a la vida laboral, y estableciendo sanciones frente a cualquier acto de discriminación en contra de estos sujetos. En el artículo 26 de la mencionada norma, se consagró la prohibición de la terminación del contrato laboral de una persona por razón de su limitación física o mental, salvo que medie autorización de la oficina de trabajo. Se ordenó, a su vez, en el evento en que no se observe tal aprobación, el reconocimiento de una indemnización en favor de quien fuere desvinculado. Este artículo fue objeto de control abstracto de constitucionalidad por parte de esta Corporación a través de la Sentencia C-531 de 2000. En dicha oportunidad, el demandante planteó que el pago de una indemnización por el despido de una persona en condición de discapacidad, no configuraba una salvaguarda de los derechos de estos sujetos de especial protección, pues, de acuerdo con la redacción de la norma, se podía concluir que resultaba menos costoso para el empleador proceder al pago de la misma por el despido, que buscar la reubicación del empleado. Este Tribunal declaró la exequibilidad condicionada del artículo demandado, argumentando que, contrario a lo sostenido por el demandante, el pago de una indemnización “(...) presenta un carácter sancionatorio y suplementario pero que no otorga eficacia jurídica al despido o a la terminación del contrato de la persona con limitación, sin previa autorización de la oficina de Trabajo”. Ahora bien, esta Corporación, en el mismo fallo precitado, al identificar a los titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada, no realizó distinción alguna entre quienes se hallan en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y quienes gozan de la condición de invalidez, pues solo se señaló que son titulares del derecho las “personas con limitación física, sensorial y mental”. Al respecto, se sostuvo que “[l]a discriminación histórica que ha aquejado a los disminuidos físicos, sensoriales y síquicos colombianos determinó al Constituyente de 1991 a ordenar que el enfoque social de la organización política debe concretarse en la definición de cometidos y acciones estatales que hagan prevalecer el goce efectivo de los derechos de esas personas”. Quiere decir esto, que la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada no solo es predicable de quienes tienen la calidad de discapacitados, producto de una declaración efectuada por autoridad competente en el marco de un dictamen de invalidez. Al contrario, aquel se hace extensivo a quienes, como consecuencia de una afectación en su salud -debidamente certificada por el médico tratante-, se encuentran en situación de debilidad manifiesta y son desvinculados por tal circunstancia. Tanto es así que, en el ámbito del control concreto de constitucionalidad, se ha logrado el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada a través del reintegro de personas con deteriorado estado de salud (como aquellas que se encuentran incapacitadas), sin necesidad de una calificación que declare la invalidez, porque “dar un trato diferente a las personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y a las personas calificadas como discapacitados, desconoce los fundamentos constitucionales y, principalmente, su relación con los principios de igualdad y solidaridad, pues resulta discriminatorio tratar de igual manera a una persona sana que a una enferma, esté o no calificada”. Por consiguiente, de conformidad con los preceptos constitucionales citados e incorporados en la Ley 361 de 1997, la jurisprudencia de esta Corporación ha señalado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada, para personas en situación de debilidad manifiesta, consiste en: “(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de un padecimiento de salud; (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral; y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz”. Delimitado de esta manera el alcance del derecho, esta Corte ha establecido las reglas a considerar por parte del juez constitucional, en el evento en que pretenda conceder el amparo del mismo a través de acción de tutela, así: “(i) que el peticionario pueda considerarse como una persona discapacitada o con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta para el desarrollo de sus labores; (ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y (iii) se demuestre el nexo causal entre el despido y el estado de salud del actor”. De acreditarse tales requisitos, el juez constitucional podrá ordenar el reintegro del trabajador que ha sido desvinculado, sin que el empleador haya considerado la limitación física o mental que lo aqueja. De lo expresado se colige que la situación de

debilidad manifiesta derivada de una limitación física, sensorial o psicológica, debe vincularse al despido que adelantó el empleador. En otras palabras, es necesario probar el nexo de causalidad entre la culminación del contrato y la condición de discapacidad del trabajador. Así, para conceder el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada a través de la acción de tutela, debe acreditarse que la desvinculación es imputable al empleador, quien, conociendo la condición de vulnerabilidad del trabajador, hace efectiva la terminación de la relación laboral. Punto sobre el cual, la jurisprudencia ha impuesto al empleador la carga de probar que la decisión por él tomada no tenía relación alguna con las condiciones particulares del empleado. Lo anterior por cuanto la disminución física o el delicado estado de salud de éste, ha sido considerado como un criterio sospechoso de discriminación cuando se da por terminado el vínculo laboral con quien se halla en ese estado. Invertir la carga probatoria en estos escenarios, se fundamenta en que "(...) exigir la prueba de la relación causal existente entre la condición física, sensorial o psicológica del trabajador y la decisión del empleador constituye una carga desproporcionada para una persona que se encuentra en una situación de vulnerabilidad evidente. Es más, exigir tal prueba al sujeto de especial protección equivale a hacer nugatorio el amparo de los derechos que pretende garantizar la estabilidad laboral reforzada, pues se trata de demostrar un aspecto ligado al fuero interno del empleador"¹¹.

Frente a la estabilidad laboral reforzada para personas portadoras de VIH/SIDA, la Corte Constitucional ha establecido que: *"Teniendo en cuenta lo anterior y de conformidad con los principios de igualdad material, dignidad humana y solidaridad social, la Corte Constitucional ha fijado unas subreglas encaminadas a materializar la estabilidad laboral reforzada para personas que se encuentren en esta condición (portadoras de VIH/SIDA) y que debido a su enfermedad, están en una situación de debilidad manifiesta, con el fin de garantizar su permanencia en el empleo, indicando que el empleador está obligado a **(i) demostrar una causal de despido objetiva y (ii) acudir al Ministerio de Trabajo para que autorice la desvinculación laboral de los trabajadores portadores del virus. Es pertinente aclarar que ya se ha indicado también que ésta garantía no aplica de manera automática por el simple hecho de la existencia de dicho virus, sino que es obligatorio "probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho", ya que si no se comprueba un nexo no se concretiza el acto discriminatorio, lo cual hace improcedente la acción constitucional. Posteriormente, y en aras de proteger al trabajador, se fijó otro criterio trasladando la carga de la prueba en cuanto al nexo entre el despido y la condición del empleado, al empleador**"¹² (Se resalta).*

e. Caso concreto.

Descendiendo al presente asunto, se evidencia que, de acuerdo a lo manifestado por el accionante y certificación expedida por la empresa accionada, el día 1º de julio de 2019 el señor JOSÉ WILSON RUIS CUBILLOS suscribió contrato individual de trabajo a término indefinido con la empresa TRANSCOLCRUDOS para desempeñar el cargo de Conductor de Tractomula. Se denota además, que el día 10 de junio de 2021 la empresa a través de escrito dio por finalizado el contrato de trabajo sin justa, aun estando incurso una incapacidad médica y al paso se comprometió al pago de la indemnización y liquidación de prestaciones sociales dentro de los tres días siguientes a la terminación, circunstancia que alega el accionante vulnera sus derechos fundamentales constitucionales, por cuanto desde, fue diagnosticado con VIH/SIDA, siendo esta una connotación de protección de estabilidad reforzada.

Por su parte la entidad accionada, afirma que el despido obedeció a una terminación del contrato sin justa causa, dado que debido al marco del paro Nacional iniciado desde el 28 de abril hasta finales de junio de 2021 se presentó una variación negativa del transporte de carga, generando una crisis económica en la compañía viéndose en la necesidad de realizar la terminación de varios contratos de trabajo entre ellos el de algunos conductores. Además de esto, afirma que solo hasta la notificación del auto admisorio de la acción de tutela tuvo conocimiento que el accionante es portador del VIH/SIDA, pues para el momento de la terminación el contrato este no había notificado sobre dicha condición de salud, máxime cuando en todas las incapacidades aportadas se identifica el diagnóstico como enfermedad general. Finalmente, niega el hecho de que el actor hubiese sido despedido, cuando se encontraba incapacitado.

Conforme lo expuesto, delantamente es de precisar que la Corte Constitucional, reiteradamente ha expuesto que, el mecanismo de amparo es improcedente para reclamar el reintegro laboral¹³, toda vez que el ordenamiento jurídico prevé para el efecto acciones judiciales específicas cuyo conocimiento ha sido asignado a la jurisdicción ordinaria laboral y/o contencioso administrativo, según la forma de

¹¹ Sentencia T-064 de 2017

¹² Sentencia T-277 de 2017

¹³ Ver sentencias T-076 de 2017, T-660 de 2016, T-647 de 2015, T-060 de 2013, T-594 de 2012, T-1038 de 2007 y T-198 de 2006, entre otras.

vinculación que se trate. No obstante, esa Corporación ha indicado que, de forma excepcional, la acción de tutela puede proceder cuando se afecten derechos de personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de su condición económica, física o mental y, adicionalmente, en los casos en que se predica el derecho a la estabilidad laboral reforzada, pues dicha regla general debe ser matizada en estos eventos¹⁴.

Bajo este contexto, la Corporación Constitucional ha advertido, frente a las situaciones de excepcionalidad, que es necesario, para que proceda la acción de tutela, que el demandante demuestre que el despido estuvo ligado a su condición, esto es, probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho. En este sentido, se evidencia de la historia clínica allegada al plenario que el accionante el día 21 de abril de 2021 fue diagnosticado con enfermedad por virus de la Inmunodeficiencia Humana (VIH) y que en el desarrollo de la relación contractual laboral le fueron concedidas varias incapacidades, así:

- Fecha inicial 16/04/2021 fecha final 20/04/2021, Enfermedad general
- Fecha inicial 21/04/2021 fecha final 25/04/2021, Enfermedad general
- Fecha inicial 05/06/2021 fecha final 09/06/2021, Enfermedad general - Colitis y gastroenteritis
- Fecha inicial 12/06/2021 fecha final 21/06/2021, Enfermedad general – Colitis y gastroenteritis.
- Fecha inicial 30/06/2021 fecha final 14/07/2021, Enfermedad general – VIH

Así las cosas, se constató que para la fecha del despido, esto es, 10 de junio de 2021, el actor no se encontraba in curso de incapacidad alguna, y que las reportadas en la empresa, ninguna se estableció como diagnóstico el VIH. Situación de la cual se puede inferir que en el presente caso no es evidente un nexo causal entre la situación de debilidad del actor y la desvinculación laboral ya que se acreditó, que el accionante nunca puso en conocimiento de su empleador sobre su estado de salud, lo cual no es obligatorio con fundamento en el derecho a la intimidad que tiene toda persona, más cuando puede ser objeto de discriminación por su condición y como la empresa accionada no tenía conocimiento del padecimiento del actor no solicitó el permiso debido al Ministerio de Trabajo, pues se enteró de la enfermedad del tutelante, cuando fue notificado de esta acción de tutela.

De esta manera, en criterio de este despacho judicial, no se encuentra una relación entre la condición del actor y la desvinculación de su cargo, desvirtuándose la presencia de actos discriminatorios por parte del empleador, máxime cuando los argumentos objetivos que llevaron a la entidad a la terminación del contrato laboral, no solo del actor sino de varios trabajadores, fue la crisis económica originada en el marco del Paro Nacional, donde este Departamento resultó gravemente afectado en su economía debido a los bloqueos, siendo este un hecho notorio, aunado a ello, la empresa cumplió con su obligación de cancelar la indemnización correspondiente por su actuar, cuenta de ello da, los documentos aportados por el accionado con los que prueba que realizó la liquidación de las prestaciones sociales, suma que fue consignada a la cuenta bancaria de Bancolombia a nombre del accionante. Resultando pertinente aclarar que, lo concerniente a dicha liquidación de la cual se alega se encuentra arbitraria, la tutela no es el medio para definir litigios de esa naturaleza, sin perjuicio de incurrir en la intromisión de funciones judiciales que no le han sido asignadas (C.P., art. 86 y 121) definiendo responsabilidades que no han sido debatidas. Por ende, no es suficiente que se alegue la vulneración o amenaza de un derecho

¹⁴ Entre otras, las sentencias T-521 de 2016 T-060 de 2013 T-922 de 2012, T-969 de 2011, T-487 de 2010, T-576 de 1998

fundamental¹⁵ para que se legitime automáticamente la procedencia de ese mecanismo constitucional, puesto que la tutela no puede *utilizarse arbitrariamente*, en especial si los derechos involucrados en la situación jurídica que se analiza, son objeto de debate legal y de contradicciones jurídicas relevantes entre las partes. De donde deviene que, el señor RUIS CUBILLOS, inicialmente no podía prescindir del mecanismo ordinario para la resolución de su conflicto contractual, en la jurisdicción ordinaria laboral, la cual resulta una vía idónea, eficaz y adecuada para el debate litigioso y para el reconocimiento y protección de sus derechos, pues ello comporta la desnaturalización de la acción de tutela como un mecanismo subsidiario y lo convierte en principal.

Tampoco procede el presente amparo como mecanismo transitorio, pues, aunque en principio, el libelista se torna en un sujeto de protección especial que amerita un trato diferenciado positivo debido a su padecimiento, lo cierto es que a pesar de haber sido desvinculado de la EPS COOMEVA, en virtud de la terminación del contrato de trabajo, actualmente se encuentra afiliado a la EPS SURAMERICANA S.A., en el régimen subsidiado, tal y como lo informó su agenciante en escrito de 22 de julio del hogaño, y de la cual no se ha acreditado una indebida o negligente prestación del servicio de salud, pues dicha entidad, en este amparo ha asegurado que se ha garantizado el tratamiento del señor JOSÉ WILSON RUIS CUBILLOS, lo que de suyo permite la continuación del tratamiento en salud del tutelante, pues es de advertir, que en desarrollo de los postulados constitucionales establecidos en los artículos 48 y 49 de la Carta Política, los cuales predicen que tanto la salud como la seguridad social son un servicio público, el Estado, a través del legislador, creó el Sistema General de Seguridad Social Integral (Ley 100 de 1993), el cual *"tiene por objeto garantizar los derechos irrenunciables de la persona y la comunidad para obtener la calidad de vida acorde con la dignidad humana, mediante la protección de las contingencias que la afecten"*. Dentro de este marco normativo garante de la seguridad social, el legislador también adoptó dos clases de sub regímenes, el contributivo y el subsidiado. Al primero, pertenece la población con capacidad contributiva. El segundo, tiene como objetivo *"financiar la atención en salud de las personas que no tienen la capacidad de cotizar. La vinculación al sistema se hace a través del pago de una cotización subsidiada, total o parcialmente, con recursos fiscales o de la solidaridad de que trata la Ley 100 de 1993. Al Régimen Subsidiado, pertenecen las personas de los sectores más pobres y vulnerables de la población (estratos 1 y 2), brindando una mayor y especial protección en razón de sus propias condiciones"*.¹⁶ En relación con lo anterior, la jurisprudencia constitucional ha afirmado de manera reiterada que existen personas a quienes la Constitución misma dota de un amparo específico bien sea por razón de su edad niños, niñas o por causa de encontrarse en especiales circunstancias de indefensión personas con enfermedades catastróficas, reclusos, mujeres embarazadas o personas colocadas en situaciones de debilidad económica, física o psíquica manifiesta. Frente a estas personas, el amparo del derecho constitucional fundamental a la salud es reforzado debido al grado de vulnerabilidad que, en ocasiones, deben afrontar, las madres durante el embarazo, parto, postparto y lactancia, las madres comunitarias, las mujeres cabeza de familia, los niños menores de un año, los menores en situación irregular, los enfermos de Hansen, las personas mayores de sesenta y cinco (65) años, los discapacitados, los campesinos, las comunidades indígenas, los artistas y deportistas, los trabajadores y profesionales independientes, los toreros y sus subalternos, los periodistas independientes, maestros de obra de construcción, albañiles, taxistas, electricistas, desempleados y demás personas sin capacidad de pago".¹⁶ En este orden de ideas, en lo que atañe a los principios que se vinculan con la faceta de la salud como servicio público, es preciso recurrir a lo previsto en el artículo 6 de la Ley 1751 de 2015, en donde se mencionan los siguientes: universalidad, equidad, continuidad, oportunidad, progresividad, integralidad, sostenibilidad, libre elección, solidaridad, eficiencia, interculturalidad y protección de grupos poblacionales específicos, los cuales no pueden ser menospreciados por la agenciante.

Corolario de lo vertido, en criterio de esta instancia judicial, es claro que en el presente asunto no existe una vulneración a las garantías fundamentales denunciadas por la agenciante del accionante y de igual forma, no se percibe tampoco la ocurrencia de un perjuicio irremediable, que amerite la intervención del juez constitucional, imponiéndose que las pretensiones endilgadas en el amparo constitucional sean negadas.

¹⁵ Sentencia T-1121 de 2003. M.P. Álvaro Tafur Gálvis.

¹⁶ T-1081 de 2001, T-850 de 2002, T-859 de 2003 y T-666 de 2004. Expediente T-2.554.137 11 M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub

IV. Decisión:

En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO SEGUNDO CIVIL MUNICIPAL DE PALMIRA -VALLE DEL CAUCA**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

Resuelve

PRIMERO: NEGAR la acción de tutela presentada por el señor JOSÉ WILSON RUIS CUBILLOS, identificado con cédula de ciudadanía n.º 87.716.010, actuando a través de agente oficiosa, contra TRANSCOLCRUDOS S.A.S. y COOMEVA EPS, conforme lo expuesto en la parte motiva del presente proveído.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE esta decisión a las partes por el medio más expedito, conforme a lo previsto en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1.991.

TERCERO: Este fallo de tutela podrá ser impugnado sin perjuicio de su cumplimiento inmediato como lo estipula el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991. En caso de ser impugnado, se enviará de manera inmediata al Juez Civil del Circuito –Reparto- de esta ciudad. De no ser impugnada la decisión, **REMÍTANSE** estas diligencias oportunamente a la Corte Constitucional para su eventual **REVISIÓN** conforme a lo previsto en el art. 32 ibídem.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

ERIKA YOMAR MEDINA MERA
JUEZA

Firmado Por:

ERIKA YOMAR MEDINA MERA
JUEZ MUNICIPAL
JUZGADO 002 CIVIL MUNICIPAL PALMIRA

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:

**fc7afc947de1937a7891fce51bb96e3b5c361d2d23ad721ee5ea2892608b
b950**

Documento generado en 23/07/2021 01:39:15 PM

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