



JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE ORALIDAD
Medellín, diecinueve de enero de dos mil veintiuno.

Proceso	Acción de Tutela
Accionante	ANGEL LIBARDO SANDOVAL PACHECO c.c. 13.923.187 libsand@gmail.com
Accionados	<p>CONSORCIO ANTIOQUIA AL MAR dproyectos2@casolarte.com dproyecto@tuneldeltoyo.com</p> <p>Integrado por: ESTYMA ESTUDIOS Y MANEJOS S.A. - ESTYMA oficina.central@estyma.com carlos.zapata@estyma.com COLOMBIANA DE INFRAESTRUCTURAS S.A.S. limatallanas@fccco.com CASS CONSTRUCTORES S.A.S. dfinanciero@cassconstructores.com subgadministrativa@cassconstructores.com CARLOS ALBERTO SOLARTE SOLARTE carlos.solarte.solarte@gmail.com</p>
Vinculadas	EPS SANITAS notificajudiciales@keralty.com notificaciones@colsanitas.com
	ARL SEGUROS BOLIVAR tutelas@segurosbolivar.com notificaciones@segurosbolivar.com
	MINISTERIO DE TRABAJO notificacionesjudiciales@mintrabajo.gov.co
1ª Instancia	Juzgado Séptimo Civil Municipal de Oralidad de Medellín cmpl07med@cendoj.ramajudicial.gov.co
2ª Instancia	Juzgado Primero Civil del Circuito de Oralidad de Medellín ccto01me@cendoj.ramajudicial.gov.co
Radicado	05001-40-03-007-2020-00551-00 (01 para 2ª instancia)
Instancia	Segunda, radicado interno 5803
Providencia	Sentencia de segunda instancia, resuelve impugnación
Tema	Reintegro laboral, mínimo vital, trabajo, etc.
Decisión	Confirma fallo de primera instancia que negó tutela
	Expediente digitalizado.

Corresponde a este despacho pronunciarse respecto a la impugnación que dedujo la parte demandante frente al fallo del 9 de septiembre de 2020 dictado por el Juzgado Séptimo Civil Municipal de Medellín que declaró improcedente las pretensiones de tutela, por existir otro medio judicial idóneo, que promovió el Sr. ANGEL LIBARDO SANDOVAL PACHECO contra el MINISTERIO DE TRABAJO y el CONSORCIO ANTIOQUIA AL MAR integrado por ESTYMA S.A., COLOMBIANA DE INFRAESTRUCTURAS S.A.S., CASS CONSTRUCTORES S.A.S. y CARLOS ALBERTO SOLARTE SOLARTE

1) ANTECEDENTES

Hechos, pretensiones, admisión, respuesta y anexos:

Narra el accionante Sr. Libardo Sandoval Pacheco que nació el 9 de marzo de 1963, es ingeniero geólogo y su cónyuge depende económicamente de él.

Desde el 16 de diciembre de 2018 tenía contrato de trabajo a término indefinido con el Consorcio Antioquia al Mar como gerente de proyecto y dentro de sus funciones está las de visitar regularmente los frentes de trabajo ingresando a túneles en construcción para evidenciar avances de obra, por lo que está expuesto a cambios constantes de temperatura que ha afectado sus pulmones y deteriorado su salud.

Que para no perjudicar su salud ya no hace diariamente esos recorridos y en cambio programa visitas una vez por semana para poder tolerar los síntomas de fatiga, falta de oxígeno, aceleración del ritmo cardiaco, dolor de cabeza y nauseas que esa tarea le impone, pero no ha descuidado sus obligaciones y como prueba de ello está el cumplimiento de los resultados exigidos hasta la fecha.

Que su médico de la EPS Sanitas reportó “paciente con disnea de más de 6 semanas de inicio y antecedente de exposición a biomasa, se solicita espirometría pre y post”; examen realizado el 29 de julio de 2020 resultando como diagnostico “curva flujo volumen basal con obstrucción severa. Con 400MCG de salbutamol inhalado la relación normaliza. Hay mejoría con el uso de B2. La disminución de CVF puede sugerir restricción asociada”

El 30 de julio de 2020 radicó en Gestión Humana del Consorcio un derecho de petición poniendo en conocimiento su estado de salud, el inicio de valoraciones médicas para determinar la aparición de enfermedad laboral y solicitó colaboración del empleador frente a cualquier requerimiento de la EPS o de la ARL en ese proceso para no tener problemas administrativos que le impidan acceder al tratamiento y obtuvo como respuesta el 12 de agosto que el consorcio estaría pendiente de las determinaciones que tomaran esas entidades para suministrar la información que esté a su alcance.

El 14 de agosto de 2020 le fue notificada terminación sin justa causa de su contrato laboral a partir del 31 de ese mes, situación que, afirma el actor, lo deja desprotegido y entorpece su proceso de valoración médica por cuanto no tiene otra fuente de trabajo, pone en riesgo su continuidad en el sistema general de seguridad social. Que tal determinación carece de causal objetiva porque la obra para la que trabaja aún continúa, ni existe justa causa para ser retirado, como llamados de atención o incumplimiento de sus obligaciones, lo que evidencia que su situación de salud es la causal.

El 21 de agosto de 2020 le fue realizada espirometría que determinó “Bronquitis crónica no especificada (J42x)”, ordenándosele radiografía de tórax (P.A. O A.P y lateral, de cúbito lateral, oblicuas o lateral), basiscopía coloración ácido alcohol resistente (zielh-neelsen) lectura seriada tres muestras. Además, tratamiento con medicamentos.

Que se encuentra adelantando el procedimiento para valorar el origen de su enfermedad y espera obtener calificación de la EPS, ARL, Junta Regional y Junta Nacional.

Agregó que la terminación de su contrato pone en riesgo no solo su sostenimiento económico y de su esposa, sino que amenaza su atención médica que requiere para superar la dolencia y garantizar el disfrute de una vida digna.

Por lo anterior considera que la parte accionada le vulnera sus derechos a la salud, al trabajo, vida digna, dignidad humana, debido proceso y mínimo vital, y al efecto formuló las siguientes

PRETENSIONES:

- 1) Que se le amparen los mencionados derechos.
- 2) Se ordene al consorcio suspender la decisión de terminarle su contrato de trabajo hasta tanto no se culmine el proceso para obtener la calificación de origen de su enfermedad y pérdida de capacidad laboral definitiva.
- 3) Se solicite de ser necesario la intervención del Ministerio de Trabajo

Incluyó acápite de **fundamentos en derechos** referidos a su caso.

Trajo como anexos, copia de:

- 1) Cedula de ciudadanía
- 2) Contrato laboral
- 3) Derecho de petición donde se informa de la enfermedad al CONSORCIO ANTIOQUIA AL MAR.
- 4) Respuesta al derecho de petición.
- 5) Aviso de terminación unilateral de contrato sin justa causa.
- 6) Historia Clínica.
- 7) Soportes Médicos.
- 8) Certificado sobre crédito hipotecario Banco AV VILLAS

Admisión y trámite:

El juzgado del conocimiento mediante auto del 31 de agosto de 2020, previas averiguaciones y obtención de documentos sobre existencia y representación de quienes conforman el consorcio accionado, esto es ESTYMA S.A., FCC S.A., CASS CONSTRUCCIONES S.A.S. y CARLOS ALBERTO SOLARTE SOLARTE, procedió a admitir el trámite de tutela y oficiosamente vinculó a la EPS SANITAS para que interviniera y rindiera informe según cuestionario inserto. De igual manera vinculó a la ARL SEGUROS BOLIVAR y al MINISTERIO DEL TRABAJO para que intervinieran en el trámite y ejercieran sus derechos de defensa y se pronunciaran sobre lo que fuera de su competencia.

Respuestas a la acción de tutela:

La ARL SEGUROS BOLIVAR contestó que de los hechos lo único que le consta es que el accionante Sr. Ángel Libardo Sandoval registró una última afiliación a esa administradora desde el 17 de noviembre de 2019 al 11 de junio de 2020 a través de la empresa Consorcio Antioquia al Mar.

Que revisadas sus bases de datos se evidenció que en dicho período no existe reporte de accidente de trabajo o enfermedad laboral del Sr. Sandoval, ni se ha

recibido documentación de parte de alguna EPS o IPS o AFP que informe de un accidente o presunta calificación de estudio de enfermedad laboral que lo aquejara.

Lo que se evidencia con la documentación aportada por el actor es que está siendo atendido por su EPS Sanitas por diagnóstico de enfermedad general bronquitis crónica no especificada, por lo que la ARL plantea la presunción de origen reglada en el art. 12 del Dcto. 1295 de 1994, que señala que “Toda enfermedad o patología, accidente o muerte, que no haya sido clasificados o calificados como de origen profesional, se considera de origen común” por lo que se infiere que las prestaciones económicas como asistenciales requeridas por el Sr. Sandoval se encuentran a cargo de la EPS.

Aclaro que la relación contractual del trabajador con su empleador y los temas relacionados con la suspensión del contrato, permiso para despido, cotización a seguridad social, pago de factores salariales, no le constan a la ARL y son situaciones fácticas atribuibles a terceros, por lo que los derechos fundamentales no fueron vulnerados por esa Administradora, por lo que pidió declarar improcedente la tutela.

EL Sr. CARLOS ALBERTO SOLARTE SOLARTE en su calidad de integrante del Consorcio Antioquia al Mar, y en igual condición la sociedad **CASS CONSTRUCTORES S.A.S., ESTYMA ESTUDIOS Y MANEJOS S.A. – ESTYMA, COLOMBIANA DE INFRAESTRUCTURAS S.A.S.**, lo mismo que el **CONSORCIO ANTIOQUIA AL MAR**, respondieron en pliegos separados pero similares, salvo algunas adiciones, que los hechos personales del actor no les constan, que la relación laboral existió, pero que según documentación del Consorcio como es el perfil del cargo y la descripción de responsabilidades, no está allí relacionada para el GERENTE DEL PROYECTO la función de visitar regularmente los frentes de trabajo y el ingreso a los túneles en construcción, por cuanto estas las cumplen tanto el DIRECTOR TÉCNICO, DIRECTOR DE INGENIERIA Y PLANEACIÓN, quienes se encuentran informando permanentemente el estado de avance de la obra al GERENTE DEL PROYECTO.

Por lo anterior no es cierto que el actor haya estado sometido a cambios constantes de temperatura, por lo que no es posible aceptar que se hayan afectado sus pulmones y su salud por el ingreso a los túneles, e insiste en que no es cierta la causa que origina la supuesta afectación al sistema respiratorio, y agregan que el empleador no tuvo conocimiento de las supuestas afectaciones que dice padecer el actor y no existe ningún registro clínico en ese sentido que deben informarse a la dirección de Gestión Humana, Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Refiriéndose a los hechos relativos a las atenciones médicas, dicen que es importante tener en cuenta que los trabajadores vinculados al Consorcio Antioquia al Mar, incluido el accionante, durante los meses de marzo, abril y mayo de 2020, acatando el Consorcio las disposiciones de carácter nacional relacionadas con la declaratoria de la emergencia sanitaria, cumplieron su trabajo desde casa, significando ello que no es cierto que el demandante haya estado expuesto a algún riesgo y/o a las supuestas visita a los túneles que pretende señalar como factores causantes de su patología dos meses atrás al día de la consulta médica que realizó.

En cuanto al estado de salud del actor, afirman que no les consta, pues simplemente el trabajador hizo referencia a un examen y a un fármaco que normaliza su estado de salud. Aclararon que el médico no impuso la impresión diagnóstica y por tanto el accionante no puso en conocimiento del empleador ninguna situación anormal en su salud y no lo podía hacer por cuanto su estado de salud no lo ameritaba.

Que es clara la inexistencia de una patología diagnosticada con las indicaciones a seguir para su restablecimiento, con la señalización de un término incapacitante o

en general con alguna recomendación médica sobre la misma. Que de haberse tenido conocimiento documentado desde luego que se hubiesen tomado las medidas que el tratamiento indicara; por lo que queda claro que el accionante en ningún momento informó y mucho menos probó estar enfermo o en estado de incapacidad o discapacidad. Indica los accionados que es bueno recordar que los contratos de trabajo, como todas las actuaciones que se generan en dicha relación, tanto del empleador como del trabajador, se cimientan y acatan en el principio fundamental de la buena fe.

Admiten como cierto que el Sr. Sandoval Pacheco presentó un derecho de petición y el documento denominado “Novedad vías respiratorias”, por consiguiente, no hay ningún diagnóstico, ni tratamiento especializado a seguir, ni tampoco se evidencia una nueva consulta agendada, y respecto a la colaboración solicitada al Consorcio, ni la EPS, ni la ARL han realizado ningún tipo de requerimiento o notificación del estado de salud del accionante. Que también es cierta la respuesta dada por el Consorcio a ese derecho de petición.

Admitieron como cierta la terminación del contrato de trabajo a término indefinido sin justa causa a partir del 31 de agosto de 2020, pues es una facultad de la cual goza el empleador por disposición legal, desde luego reconociendo la respectiva indemnización. Insistieron en que de los documentos aportados por el Sr. Sandoval se deduce con claridad que no ha tenido ninguna clase de incapacidad, no hay tratamiento médico a seguir, ni tiene citas pendientes asignadas, ni recomendaciones, ni restricciones médicas, no tiene ningún dictamen de pérdida de capacidad laboral, por lo que no es cierto que la terminación del contrato haya obedecido a su estado de salud, pues no hay referencia alguna de encontrarse enfermo.

Señalan que las apreciaciones del actor son subjetivas, teniéndose en cuenta que el empleador lo indemnizó por la terminación del contrato, y no es de recibo la afirmación del Sr. Sandoval que por la novedad de personal se entorpezca su proceso de valoración médica, pues la ley ha previsto que una vez termina el contrato de trabajo opera el beneficio económico de la protección al cesante que le corresponde por estar afiliado a una caja de compensación familiar.

Finalmente expresan los accionados que no existen pruebas de las afirmaciones del actor cuando atribuye la terminación del contrato a su enfermedad de la que tampoco existe prueba. Que tampoco les consta las gestiones que esté adelantando el demandante y no es cierto que exista riesgo por la terminación del contrato. Insistieron en que la decisión de desvincular al accionante se tomó en sesiones de Consejo de Administración del 2 y 7 de julio de 2020, es decir mucho antes de que el extrabajador manifestara cualquier afectación a su salud, y se colige más bien, dice ESTYMA, que fue la decisión de desvincular al demandante la que motivó que él activara mecanismos tendientes a que dicha determinación no se llevara a cabo.

Se opusieron a las pretensiones para que se declare su improcedencia, pues no existe prueba de que el actor goce de estabilidad laboral reforzada al no tener antes ni después de la terminación del contrato ninguna incapacidad, ni dictamen médico con indicaciones de restricciones laborales o recomendaciones o dictamen de pérdida de capacidad laboral.

La accionada ESTYMA destacó que ni en el examen de ingreso, ni las encuestas de sintomatología diligenciadas por el propio accionante en días recientes a la desvinculación laboral, evidencian alguna afectación del actor. De hecho, el propio examen de egreso practicado el 1º de septiembre de 2020 concluye que su estado de salud es “satisfactorio desde el enfoque de salud en el trabajo”

Por otra parte, agregaron, que no puede ser objeto de discusión la afectación al mínimo vital de actor, por cuanto no está demostrado un perjuicio irremediable, teniéndose en cuenta que su salario integral era de \$27'400,000 más una prima de

localización de \$11'000,000 para un total de ingresos de \$37'000,000 y como lo manifestó él, se le pagó la indemnización por la terminación unilateral del contrato de trabajo a término indefinido, lo cual hace que su mínimo vital no se encuentre vulnerado ni en peligro de vulneración y no hay una sola condición para catalogar al accionante en situación de debilidad manifiesta o de extrema vulneración que amerite protección constitucional, razón por la cual no es necesaria la intervención del Ministerio de Trabajo. Respecto a los ingresos devengados en el Consorcio por el Sr. Sandoval, agregó la codemandada ESTYMA que son más altos que cualquiera de los que perciba cualquier funcionario del sector público en el país, incluido el Presidente de la República y muy por encima de los que percibe cualquier trabajador del sector privado.

Incluyeron acápite de consideraciones en derecho y referencia a fallos de la Corte Constitucional.

Anexos:

- 1) Actas del Consejo Administrador del Consorcio Antioquia al Mar donde se discute y define cambio de gerencia con fecha 2 y 8 de julio de 2020.
- 2) Perfil del cargo de gerente de proyecto y especificación de sus obligaciones en el cargo.
- 3) Divulgación del perfil de gerente de proyecto hecha hasta 16 de diciembre de 2020 al accionante.
- 4) Oficios donde se informa al cliente la decisión de cambio de gerente.
- 5) Oficio respuesta de la Gobernación aprobando el nuevo gerente propuesto.
- 6) Examen de ingreso al accionante Sandoval P.
- 7) Informe de visitas realizadas a la obra del accionante después del 24 de marzo de 2020.
- 8) Otro sí No.2 al acuerdo consorcial que acredita al representante legal del Consorcio Antioquia al Mar.
- 9) Acuerdo consorcial Consorcio Antioquia al Mar.
- 10) Checlist inducción entrenamiento cargo.
- 11) FTGI-S044 Profesiograma CAM 2019-2020V4
- 12) Acta Consejo Administrador 02-07-2020
- 13) Acta Consejo Administrador 02-08-2020
- 14) ADMG-0689 Solicitud cambio Gerente Proyecto CAM
- 15) ADMG-0691 Ratificación motivos cambio Gerente Proyecto
- 16) Encuesta de sintomatología
- 17) Examen de egreso del Sr. Sandoval

EL MINISTERIO DE TRABAJO a su turno contestó que debe declararse la improcedencia de la acción de tutela en contra el Ministerio del Trabajo, por falta de legitimación por pasiva, toda vez que esa Entidad no es ni fue el empleador del accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre la demandante y esta Entidad, y por lo mismo, no existen obligaciones ni derechos recíprocos entre los dos, lo que da lugar a que haya ausencia por parte de este Ministerio, bien sea por acción u omisión, de vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno.

Incluyó sí argumentos relativos a la estabilidad laboral reforzada, a las causales de terminación del contrato de trabajo, a las medidas tomadas en razón del COVID 19.

LA EPS SANITAS respondió que las afirmaciones de la demanda de tutela carecen de cualquier sustento jurídico que se relacione con la EPS, por lo que se presenta el fenómeno de falta de legitimación en la causa y se debe desvincular a esa entidad.

Informó que el demandante Sr. Ángel Libardo Sandoval se encuentra afiliado a esa EPS en calidad de trabajador dependiente del Consorcio Antioquia, con un ingreso base de cotización de \$19'180,000 y cuenta con 13 semanas de antigüedad ante el Sistema de Seguridad Social en Salud.

Que como EPS le ha brindado todas las prestaciones médico-asistenciales que ha requerido a través de un equipo multidisciplinario. Precisó que del área de medicina laboral informan que la EPS no tiene ningún trámite pendiente con este paciente, y se desconoce si existen accidentes de trabajo o patologías calificadas por otras entidades.

Indicó que el usuario es ingeniero de túneles, con antecedentes de disnea de medianos esfuerzos, lleva más de 20 años trabajando en túneles, desde 2003 y ha sentido cambios en la respiración que se han exacerbado en los últimos años.

Informó como AUTORIZACIONES:

- a) Espirometría o curva de flujo volumen con broncodilatadores. Ya realizada y reportó obstrucción severa.
- b) Radiografía de tórax ya realizada pendiente de resultados.
- c) Basíloscopia ya realizada pendiente de resultados.
- d) Cita por medicina familiar el 4 de octubre de 2020 para revisión de exámenes.

Indicó también que el Sr. Sandoval es el único cotizante de su grupo familiar y lo es desde el 1 de mayo de 2020 como trabajador dependiente de Consorcio Antioquia Al Mar.

2) Sentencia de primera instancia.

El Juzgado del conocimiento dictó su fallo apoyado en jurisprudencia constitucional y en consideraciones propias que derivaron en la decisión al principio mencionada.

3) Impugnación.

En un pliego enviado por el actor digitalizado en desorden, pide revocar el fallo de primera instancia insistiendo en sus pretensiones, aduciendo que su condición de salud es una limitación para el desempeño normal de su trabajo y de cualquier otro enfocado en su profesión de ingeniero geólogo, pues sus conocimientos y labor deben desarrollarse tanto en una oficina como en la obra donde se está ejecutando el proyecto, y ahora producto de su enfermedad le será más difícil vincularse a un nuevo puesto de trabajo.

Afirma que su condición de salud no es un invento suyo, y se está acentuando con el paso del tiempo por eso la necesidad de que su EPS traslade el caso a medicina laboral y se califique el origen de la enfermedad y la posterior pérdida de capacidad laboral, por lo que mal hace el Consorcio Antioquia al Mar en prescindir de sus servicios, cuando él tiene una obstrucción severa en su sistema respiratorio, por lo que acudió al juez de tutela, ya que es un mecanismo expedito para la protección de sus derechos fundamentales, para que suspenda la decisión de su empleador con el fin de garantizar su continuidad en el SGSSS, pues sabe él que el tiempo

que se tomaría la jurisdicción laboral en decidir le ocasionaría una afectación mayor.

Dice que está adelantando el procedimiento para que la EPS defina un tratamiento que permita superar la obstrucción severa, por lo que no se han generado incapacidades, ni se ha definido el origen de su enfermedad la cual corroboró la EPS.

Insistió en que la terminación de su contrato laboral obedeció a que él manifestó a sus jefes que ya no podía realizar supervisiones constantes a los túneles por las razones ya manifestadas.

En cuanto a los exámenes de ingreso y egreso a los que se refirieron las accionas, dice el actor que no son exámenes técnicos como lo es la espirometría, y que por escrito del 30 de julio de 2020 informó al Consorcio del inicio de sus exámenes médicos, así que es evidente que para el 31 de agosto de 2020 de terminación de su contrato laboral sin justa causa, ya el consorcio sabía que él tenía un problema de salud y aun así procedieron a cortar el vínculo contractual.

El pliego de impugnación en general se dedica a controvertir las respuestas de las accionadas.

4) Actuación surtida en la segunda instancia.

Conociendo de la impugnación aquí no se consideró necesario solicitar otros informes o la práctica de otras pruebas al tenor de lo previsto en el artículo 32 del Decreto 2.591 de 1991.

Así, se procede en la oportunidad que esa misma norma señala a decidir lo concerniente, lo que se hará con apoyo en estas...

5) CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

Aspectos Generales de la Acción de Tutela:

La ACCIÓN DE TUTELA consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política de 1991, está instituida como un mecanismo adecuado para que todas las personas reclamen ante los jueces la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública y, bajo ciertos supuestos, por parte de un particular. Se trata de un procedimiento judicial específico, autónomo, directo y sumario, **que en ningún caso puede sustituir los procesos judiciales que establece la ley, pues en ese sentido la acción de tutela no es una institución procesal alternativa ni supletiva.** La protección correspondiente, como lo precisa el mandato superior, consiste en una orden para que aquel respecto de quien se solicita la tutela, actúe o se abstenga de actuar, que se imparte en un fallo de inmediato cumplimiento, pese a que puede impugnarse ante el juez competente y que en últimas el expediente debe ser remitido a la Corte Constitucional para su eventual revisión. Esto último dice que el recurso de impugnación que el fallo de tutela amerite y la eventual revisión, se surten en el efecto devolutivo.

Es también previsión de la norma constitucional citada, como ya está dicho, la que predica la subsidiaridad de la acción de tutela, cuando dice que **sólo procede cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.**

Para el caso concreto es viable la formulación de acción de tutela por la parte actora frente a la parte accionada como sujeto que ha de resistir o de allanarse a las

pretensiones que se le formularon, tal como lo consideró el fallo impugnado. Es decir, se estiman satisfechos los presupuestos de legitimación en la causa por activa y por pasiva, además de la inmediatez habida cuenta de la fecha o época de ocurrencia de los hechos que interesan.

La jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional y el caso concreto.

Para verificar si en este caso se vulneraron los derechos cuya protección se pretende, se acudirá a la jurisprudencia de la Honorable Corte Constitucional cuyas decisiones constituyen doctrina constitucional de obligatorio acatamiento, so pena de vulnerar la propia Ley Suprema, como lo advirtió esa máxima autoridad en cita según la cual "...resultaría inútil la función de revisar eventualmente los fallos de tutela si ello únicamente tuviera por objeto resolver la circunstancia particular del caso examinado, sin que el análisis jurídico constitucional repercutiera, con efectos unificadores e integradores y con algún poder vinculante, en el quehacer futuro de los jueces ante situaciones que por sus características respondan al paradigma de lo tratado por la Corte en el momento de establecer su doctrina." (Sentencia T- 175 del 8 de abril de 1997)

De acuerdo con lo anterior se debe tener muy presente que para este caso se cuenta con lo que la Máxima Falladora en materia constitucional ha establecido en reiterados pronunciamientos entre los que se puede invocar la sentencia **T-201 de 2018** que a continuación se transcribirá en los apartes que interesan para referir lo que de conformidad con la situación fáctica que ha sido planteada en esta causa, le corresponde a este despacho definir. En el citado fallo la Corte Constitucional señaló:

"La estabilidad laboral reforzada. Naturaleza y fines constitucionales¹

1. El artículo 53 de la Constitución establece como uno de los principios mínimos de las relaciones laborales el derecho que tiene todo trabajador a permanecer estable en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación². El marco en el que surge es en el de las relaciones laborales, en donde se verifican asimetrías entre el trabajador y el empleador.

Tal garantía se refuerza en ciertos casos en los que se ha reconocido la existencia del "*derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada*"³, que deriva directamente del principio y el derecho a la igualdad en el trabajo, y que se concreta mediante medidas diferenciales en favor de personas en condición de vulnerabilidad, que en la evolución histórica de la sociedad han sufrido discriminación por razones sociales, económicas, físicas o mentales.

En términos generales, son titulares de la estabilidad laboral reforzada las personas amparadas por el fuero sindical, aquellas en condición de invalidez o discapacidad⁴ y las mujeres en estado de embarazo, pues el objetivo de esa figura es "*proteger al trabajador que por sus condiciones especiales es más vulnerable a ser despedido por causas distintas al trabajo que desempeña*"⁵.

2. La estabilidad laboral reforzada implica que los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población. Los motivos que lleven a la terminación de su relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones, y sean verificados por el

¹ Apartado sustentado en las consideraciones hechas en la Sentencia T-743 de 2017. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

² "Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; **estabilidad en el empleo**; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores." (Énfasis propio)

³ Sentencia C-470 de 1997. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

⁴ Sentencia T-106 de 2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

⁵ CHÁVEZ, Armando Mario. Fuero de maternidad. Garantía a la estabilidad laboral. Revista de derecho: División de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Norte, 2003, no 19, p. 126-141.

Inspector de Trabajo cuando se trate de “*asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público*”⁶, en cumplimiento de las obligaciones internacionales⁷, constitucionales⁸ y legales⁹ que tiene el Estado colombiano en materia laboral, con el fin de forjar “*relaciones laborales en una forma ordenada y constructiva*”¹⁰.

3. Cabe aclarar que la estabilidad laboral reforzada no opera como un mandato absoluto y por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Implica que su despido no puede materializarse por razón de su especial condición (persona en situación de discapacidad física o mental, o mujer en estado de embarazo). Dicha protección, entonces, **no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia “un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado”**¹¹. Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos discriminatorios en contra de la población protegida por esta figura, que es la más vulnerable entre los trabajadores.

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

4. Con el ánimo de consolidar relaciones equitativas en el escenario laboral, se han consolidado acciones afirmativas bajo la premisa de la disparidad de fuerzas que lo componen. De conformidad con la Constitución se “*ha evidenciado la existencia de un verdadero derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión*”¹².

La mencionada protección le asiste a quienes acrediten su discapacidad¹³, pero también a las personas que están en situación de debilidad manifiesta debido a importantes deterioros en su estado de salud, que le “*impide[n] o dificulta[n] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares*”¹⁴. De tal suerte, “*siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada.*”¹⁵

5. Planteada de este modo, la estabilidad laboral reforzada tiene como objetivo brindar una protección adicional a las personas que puedan ser apartadas de su trabajo, con ocasión de una eventualidad médica por la que atraviesen.

6. La Corte ha señalado que la inobservancia de las limitaciones o formalidades para el despido de personas con limitaciones de salud, genera como consecuencia la invalidez del despido¹⁶. En ese sentido el vínculo laboral que, aparentemente y como un acto discriminatorio por parte del empleador, había terminado, no puede entenderse jurídicamente finalizado. Se ha señalado en varias oportunidades que:

*“cuando se comprueba que el empleador (i) desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo, y (ii) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, entonces, el juez que conozca del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (a) en primer lugar, **la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de recibir)**; (b) en segundo lugar, el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud sino que esté acorde con sus condiciones; (iii) en tercer lugar, el derecho a recibir **capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo**, si es el caso (art. 54, C.P.); y (iv) en cuarto lugar, el*

⁶ Ley 1610 de 2013. Artículo 1. “Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social ejercerán sus funciones de inspección, vigilancia y control en todo el territorio nacional y conocerán de los asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público.”

⁷ Emanadas del Convenio 81 de 1947 de la OIT, relativo a la inspección de trabajo en la industria y el comercio aprobado mediante la Ley 23 de 1967 “por la cual se aprueban varios Convenios Internacionales del Trabajo, adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en las Reuniones 14^a (1930), 23^a (1937), 30^a (1947), 40^a (1957) y 45^a (1961).”

⁸ Constitución de 1991. Artículo 25. “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

⁹ Decreto-Ley 4108 de 2011, Decreto Único Reglamentario 1833 de 2016 y Ley 1610 de 2013.

¹⁰ RICE, A. (Ed.), A Tool Kit for Labour Inspectors: A model enforcement policy, a training and operations manual, a code of ethical behavior Budapest, International Labour Office, 2006, Principles and Practice of Labour Inspection, OIT p. 26, en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_110153.pdf. Texto original: “develop labour relations in an orderly and constructive way”.

¹¹ Sentencias T-899 de 2014 y T-106 de 2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

¹² Sentencia T-263 de 2009.

¹³ Sentencias T-263 de 2009, T-992 de 2008 y T-513 de 2006.

¹⁴ Sentencia T-198 de 2006, T-504 de 2008, T-1040 de 2001

¹⁵ Sentencia T-521 de 2016.

¹⁶ Sentencia T-111 de 2012, M.P. María Victoria Calle Correa.

derecho a recibir 'una **indemnización** equivalente a ciento ochenta días del salario'¹⁷ (Énfasis propio).

De tal modo, se ha entendido que cuando el despido tiene origen en el estado de salud del empleado y se hizo de forma discriminatoria, el vínculo jurídico no desaparece. Sin embargo, como materialmente, sí se presentó una interrupción de la labor y de la relación del empleado con la empresa, se ha establecido la procedencia del reintegro (al mismo cargo o a otro, de igual o mayor rango y remuneración), del pago retroactivo de salarios y prestaciones laborales, y de la indemnización prevista en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997¹⁸.

6) El Caso concreto.

El accionante Sr. Ángel Libardo Sandoval Pacheco afirmó y se tiene admitido por el Consorcio Antioquia Al Mar y por sus respectivos integrantes, que laboró bajo contrato a término indefinido para ese consorcio desde el 16 de diciembre de 2019 hasta el 31 de agosto de 2020 cuando le fue terminado el contrato bajo la modalidad de sin justa causa y con pago de indemnización, a sabiendas que desde el 30 de julio de 2020 radicó ante la Dirección de Gestión Humana del Consorcio un derecho de petición poniendo en conocimiento su estado de salud y el inicio de valoraciones médicas para determinar la aparición de una enfermedad de origen laboral, por lo que considera que la terminación del contrato obedeció a su enfermedad.

Por el contrario, las accionadas niegan esa causal de terminación del contrato, y afirman que la misma obedeció causas objetivas las cuales se abstuvieron de mencionar en las respuestas, pero que aparecen mencionadas en las actas de sesiones del Consejo Administrador allegadas como pruebas por las demandadas que datan del 2 y 8 de julio de 2020, es decir con anterioridad al 30 de julio del mismo año en la que el actor en derecho de petición informó que estaba enfermo.

Según esos documentos la decisión de nombrar un nuevo gerente ya estaba acordada desde antes del 30 de julio y en sus causales no se menciona ni por asomo que entre ellas estuviera la enfermedad del actor, y no podía ser así porque para esas fechas de inicio de julio él mismo no lo había informado, y aunque aún no lo hubiera hecho, ni esas actas ni ningún otro documento acreditan que el motivo del despido haya sido que el consorcio empleador conociera o por lo menos sospechara que el demandante estaba enfermo y por eso precisamente decidieran su desvinculación.

Así las cosas, la terminación del contrato de trabajo bajo la figura de "sin justa causa" y con indemnización dineraria, tuvo lugar en realidad por las razones que menciona el acta del 2 de julio, es decir por causas que tuvieron origen con anterioridad a esa fecha pues allí se indicó que se trataba de iniciar nuevamente el estudio de la propuesta de reemplazar el gerente actual del proyecto, lo cual fue ratificado en la sesión y acta del día 8 de ese mes y finalmente concretado con la notificación de terminación del contrato notificada el 14 de agosto para que se cumpliera a partir del 30 del mismo mes.

Sin embargo, el punto basilar es que resulta evidente que el accionante Sr. Ángel Libardo Sandoval Pacheco, para el 2 y 8 de julio de 2020 cuando se debatió y decidió la terminación de su contrato de trabajo, ni para fechas anteriores ni para fechas posteriores, se encontraba bajo incapacidad médica para laborar por

¹⁷ Sentencia T-372 de 2017. M.P. Iván Humberto Escruera Mayolo.

¹⁸ "En ningún caso la discapacidad de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha discapacidad sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo. // No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, 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."

enfermedad alguna, ni tenía algún grado de incapacidad laboral calificada o en proceso de calificación, solamente aparece acreditado que el 23 de julio y el 28 de agosto asistió a consultas médicas según las copias anexas al libelo de tutela, pero en ninguna de ellas se le prescribió por su médico término alguno de incapacidad laboral, ni aparece que la EPS o la ARL hubieran emitido con destino al consorcio patrono del paciente actor recomendaciones relativas alguna dificultad laboral, para adecuaciones del puesto o del sitio de trabajo, para que se le asignaran tareas diferentes a la que ordinariamente venía desempeñando por dificultad de continuar con las mismas, etc. – Nada de eso aparece probado, ni para esas fechas y menos para los días 14 de agosto en que se le notificó la terminación, como tampoco para el 31 de ese mes en que se hacía efectiva esa terminación.

En resumen, no encuentra este Despacho de Circuito acreditado que para la fecha de terminación del contrato laboral el demandante se encontrara en un estado tal de salud que le impidiera o dificultara sustancialmente el desempeño de sus actividades laborales ordinarias en condiciones regulares, de lo cual se derivara un manifestado estado de debilidad, pues si bien el actor había consultado a su médico por “disnea de más de 6 semanas de inicio” (hecho 5º de la demanda y anexos subsiguientes) lo cierto es que en realidad nada acredita que ello le impidiera o dificultara de manera sustancial, como se acaba de indicar, desempeñarse laboralmente y tan cierto resulta ser ello que él no fue incapacitado, y solo le ordenaron exámenes médicos un medicamento inhalado que normaliza la relación (hecho 6º)

Es decir, no se avista configurados los presupuestos decantados por la jurisprudencia constitucional que hagan del accionante sujeto de estabilidad laboral forzada o reforzada tal como lo concluyó la primera instancia, razón por la cual su decisión deberá ser confirmada, sin perjuicio, claro está, de que el Sr. Sandoval pueda acudir a la jurisdicción laboral que en consecuencia resulta ser la competente para dirimir el conflicto suscitado, sean cuales fueren las causas que estime pertinente alegar ante la jurisdicción ordinaria, incluidas claro está las mismas que pretendió hacer valer por vía de tutela.

A mérito de lo expuesto que el Juzgado Primero Civil del Circuito de Medellín, adopta la siguiente

DECISIÓN:

- 1) **CONFIRMAR EN TODAS SUS PARTES el fallo** del 09 de septiembre de 2020 dictado por el Juzgado Séptimo Civil Municipal de Oralidad de Medellín que denegó las pretensiones de tutela del Sr. Ángel Libardo Sandoval Pacheco.
- 2) **ORDENAR** que esta decisión se notifique a las partes y al Juzgado del conocimiento en primera instancia por correo electrónico institucional que es el medio más expedito e idóneo en las actuales circunstancias provocadas por el Covid-19.
- 3) **DISPONER** que en la oportunidad pertinente, se envíe el expediente a la Honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE JOSÉ ALEJANDRO GÓMEZ OROZCO
[Art 11 Decreto 491 de 2020]