



JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE ORALIDAD

Medellín, diez de septiembre de dos mil veintiuno

Proceso	Acción de Tutela Segunda instancia
Accionante	MARIO ALCIDES MONROY DURANDO c.c. 98.460.358 marioelmejor61@hotmail.com marioamonroy36@gmail.com
Apoderado judicial	Dr. JHON FREDY ACEVEDO TABORDA c.c. 11.802.767 y TP 163.125 CSJ. juridico@aliadosas.com.co juridicojf@aliado.co
Accionada	MG OBRAS CIVILES S.A.S. mgobrasciviles13@gmail.com administrativo@mgobrasciviles.com.co
Vinculados de oficio	EPS SURA S.A. notificjudiciales@suramericana.com.co tutelas@suramericana.com.co MINISTERIO DE TRABAJO dtantioquia@mintrabajo.gov.co
1ª Instancia	Juzgado Primero Civil Municipal de Ejecución de Medellín ofejcmpalmdl@notificacionesrj.gov.co j01ejecmmed@cendoj.ramajudicial.gov.co
2ª Instancia	Juzgado Primero Civil del Circuito de Oralidad de Medellín ccto01me@cendoj.ramajudicial.gov.co
Radicado	05001-43-03-001-2021-00173-00 (01 para 2ª instancia)
Providencia	Sentencia No. 200 Segunda instancia.
Tema	Reintegro laboral, mínimo vital, trabajo, etc.
Decisión	Confirma fallo de primera instancia que negó pretensiones
	Expediente digital.

Corresponde a este despacho pronunciarse respecto a la impugnación que dedujo la parte demandante frente al fallo del 5 de agosto de 2021 dictado por el Juzgado Primero Civil Municipal de Ejecución de Medellín que declaró improcedente las pretensiones de tutela promovida el señor Mario Alcides Monroy Durango.

ANTECEDENTES

Hechos, pretensiones, admisión, respuesta y anexos:

Narra el señor Mario Alcides Monroy Durango por conducto de abogado inscrito que fue trabajador a término indefinido de MG Obras Civiles S.A.S. del 6 de marzo de 2015 al 30 de junio de 2021 como ayudante de obra.

Que estuvo incapacitado del 20 de abril de 2015 al 24 de mayo de 2021 y desde que fue reintegrado fue sometido a presión psicológica y laboral por supervisor y compañeros, acoso laboral y persecución según proceso radicado 05001-31-05-019-2021-00166-00 en el Juzgado 19 Laboral del Circuito. Al respecto refirió a que contestó una llamada telefónica y luego su supervisor le dijo que con esa llamadita tan larga eso no va a rendir, que lo llamaran a la hora del almuerzo o del desayuno y que le enviara unas fotos. -

El 1 de junio de 2021 su esposa tenía programada una cirugía desde el 13 de abril del mismo año, según formato entregado por la clínica "LISTA DE CHEQUEO PREADMISIÓN PARA CIRUGÍA ELECTIVA" de "HISTERECTOMÍA TOTAL POR LAPAROSCOPIA", documento que tenía fecha y la hora de la cirugía en blanco y en el que constaba que el acompañante era el Sr. Mario Monroy.

Debiendo haber avisado con dos días de anticipación la solicitud de permiso por calamidad doméstica, para acompañar a su esposa, el Sr. Monroy colocó la fecha y la hora de la cirugía en el antes mencionado formato y con la solicitud de permiso lo envió la empresa MG Obras Civiles S.A.S. justificando su ausencia a trabajar ese día.

La empresa lo llamó a descargos por su falta al trabajo el 1º de junio por considerar que había adulteración en el formato LISTA DE CHEQUEO, lo que tuvo lugar el 10 de junio donde se le expuso que el documento presentaba alteraciones drásticas en su contenido lo cual se ajusta a una falsedad ideológica de documento público. En tales descargos el actor respondió que había alterado ese documento por las presiones generadas por la empresa, porque tenía que entregar un documento donde constara el acompañamiento de la persona que estaba en la cirugía y olvidó pedirlo en la clínica.

Por lo anterior la empresa le dio por terminado por justa causa el contrato de trabajo desde el 30 de junio de 2021, desvalorando, dice el actor, que efectivamente no asistió a laborar el 1 de junio ya que le asistía calamidad doméstica, lo cual se justificaba con la historia clínica donde consta que se hizo el procedimiento a su esposa.

Dice el actor que con la terminación de su contrato laboral se violentan sus derechos constitucionales fundamentales con relación a la estabilidad laboral reforzada, mínimo vital, fuero de salud, protección a la vida y el trabajo, pues la empresa empleadora solo tuvo como prueba de la supuesta falsedad, cuando en realidad no se configura una falta, debido a que a su señora se le practicó la cirugía y estuvo en la clínica desde las 11:30 a.m hasta las 17:00 pm del 1º de junio de 2021 y él la acompañó, como está anotado en la historia clínica y en formato Lista de Chequeo Preadmisión para Cirugía Electiva.

Afirma que es padre de familia con dos hijos, una menor de edad y su esposa, que él es el sustento de la familia. Que además tuvo un accidente laboral en la empresa el cual actualmente le imposibilita para trabajar, lo que configura estabilidad laboral y fuero de salud.

Termina diciendo que el empleador omitió acudir al Inspector de Trabajo para dar por terminado el contrato laboral, cuando ya tenía conocimiento de su pérdida de capacidad laboral del 31.189% acreditada por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia según dictamen 98460358-274.

PRETENSIONES:

Que se le tutelen los derechos antes mencionados, ordenándosele a la accionada que lo reintegre a uno de los proyectos que está desarrollando sin desmejorar las condiciones que tenía antes, y le reconozca los salarios y prestaciones sociales dejados de pagar por la terminación del contrato,

Trajo como anexos copias de:

- 1) Memorial poder y cédula de ciudadanía.

- 2) Certificado de existencia y representación de MG OBRAS CIVILES S.A.S.
- 3) Diligencia de descargos fechada el 10 de junio de 2021, donde se le informa la causal, se le formulan preguntas al respecto y afirma que para ausentarse de su sitio de trabajo pidió permiso, pero no le fue autorizado, explicó que lo era para una cirugía de su esposa, e indica que él presentó la Lista de Chequeo Preadmisión para Cirugía Electiva emitida por la Clínica del Prado, que le entregaron en blanco por el tema del Covid 19. Admitió que él, el Sr. Monroy había alterado el documento, por las presiones generadas por la empresa de que tenía que entregar un documento donde constar el acompañamiento de la persona que estaba en cirugía y él olvidó pedirlo en la clínica.
- 4) Documento del 30 de junio de 2021 en el cual previas consideraciones, valoración probatoria y exposición de fundamentos la empresa empleadora declara responsable disciplinariamente a Mario Monroy, según las normas del reglamento interno allí citadas y en consecuencia le impuso como sanción la terminación de su contrato con justa causa a partir del 30 de junio de 2021. Se le advirtió que contra esa decisión procedía el recurso de apelación dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación. Aparece firmado por empleada del Área de Recursos Humanos y por el Sr. Monroy.
- 5) Partida eclesiástica de matrimonio.
- 6) Un registro civil de nacimiento.
- 7) Informe de epicrisis o historia clínica.
- 8) Formato dirigido a MG OBRAS CIVILES con fecha del 31 de mayo de 2021 mediante el Sr. Mario Monroy solicita permiso de salida el 01-06-2021 desde las 7 a.m. hasta las 5 pm por cirugía programada a su esposa para la cual está registrado como acompañante. Carece de constancia alguna de recibo por parte de la empresa empleadora.
- 9) Lista de chequeo preadmisión para cirugía fechada el 13 de abril de 2021 donde se menciona a Mario Monroy como acompañante,
- 10) Dictamen de pérdida de capacidad laboral expedido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Antioquia el 12 de mayo de 2017 determinando una pérdida del 31.18%
- 11) Formato para la calificación de la pérdida de la capacidad laboral y ocupacional Dcto. 1507/2014 IPS UNIVERSITARIA del 14 de julio de 2017.

ADMISIÓN Y TRÁMITE:

El juzgado del conocimiento mediante auto del 26 de julio de 2021 admitió a trámite el libelo de tutela y dispuso oficiosamente vincular a la EPS SURAMERICANA y al MINISTERIO DE TRABAJO.

RESPUESTA A LA ACCIÓN DE TUTELA:

LA ACCIONADA DIRECTA MG OBRAS CIVILES S.A.S. Se opuso a todas las pretensiones admitiendo que el demandante fue su trabajador, pero no es cierto que por contrato a término indefinido, sino por obra o labor determinada y cuya

vigencia era la construcción de Vivare que concluyó a mediados de abril de 2021. Dijo que es cierto el término de incapacidad laboral que tuvo al actor.

Que es falso que la empresa haya acosado laboralmente al señor Monroy y explicó que él fue contratado para labores de construcción con escala de riesgo laboral 5 que es el más alto, y por políticas del sistema de gestión está estrictamente prohibido y penalizado usar celulares u objetos distractores mientras se esté en la obra por parte de trabajadores y visitantes por estándares de seguridad a fin de evitar accidentes, por lo que por la acción que trajo a colación el trabajador, debía habersele iniciado un proceso disciplinario, pero solo se le hizo una observación verbal.

Respecto a la cirugía realizada a la esposa del accionante, dice la empresa demandada que se atiene a la historia clínica, pero que al requerírsele al señor Monroy aportara prueba de que estuvo como acompañante aportó un documento que al ser verificado con la Clínica del Prado, presunto emisor, se encontró que era falsificado, y se inició un procedimiento para esclarecer el hecho. Que en ningún momento el actor demostró a la empresa que la cirugía se llevó a cabo ese día, ni que él fuera el acompañante, por lo que a la empresa apenas ahora en razón de la tutela se le viene a probar que la cirugía se realizó el 1º de junio de 2021, pero ello no prueba que el demandante fuera el acompañante, lo que tampoco se puede presumir dado que las clínicas entregan un certificado y el accionante lo falsificó y lo presentó a la empresa.

Afirma que la Clínica del Prado no reconoció haber expedido ese documento y lo repudió por falsificado.

Que es falso que la empresa haya requerido al trabajador por faltar al trabajo el 1º de junio de 2021, sino que lo fue por haber presentado un documento falsificado, que no fue tildado de tal por la empresa, sino por la Clínica del Prado. Además, se le dio al trabajador de aportar un certificado válido como acompañante de su esposa a la cirugía y nunca lo presentó.

Explicó que el proceso disciplinario se cimentó sobre el presupuesto legal del art. 62 "TERMINACIÓN DE CONTRATO CON JUSTA CAUSA numeral 1º "El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación DE CERTIFICADOS FALSOS para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido", insistió en que no fue solamente por faltar al trabajo el 1º de junio, lo que se le disciplinó fue el fraude cometido por el trabajador contra la empresa, acción que está siendo investigada por la Fiscalía General de la Nación bajo el No. FA 05-001-2021-28863.

La terminación del contrato de trabajo es cierta y tiene como fuente probatoria el correo de la Clínica del Prado donde expone que el documento presentado por el accionante es falso y no fue emitido por ella.

Que es falso que la empresa no haya valorado las pruebas, pues la empresa después de tomados los descargos esperó 25 días más a que el señor Mario Alcides Monroy entregara el documento que lo acreditara como acompañante de su esposa a la cirugía, pero él ni siquiera aportó la historia clínica al proceso disciplinario y tampoco pudo probar que el documento que aportó para justificar su ausencia fuera auténtico.

Insistió la empresa en que en ningún momento violentó derechos del trabajador, por el contrario, se le dieron garantías procesales y se le respetó el procedimiento disciplinario. Además, la falsedad del documento no es supuesta como lo quiere hacer ver el actor quien admitió haber realizado la falsificación y adulteración.

En cuanto a que el actor sea el sustento de su familia, dice la accionada, que ello es parcialmente falso, porque además de laborar para la empresa, él tiene en su casa la PAPELERÍA ÁNGEL por lo que no depende exclusivamente del sueldo que devengaba en la empresa.

Respecto de la omisión del empleador de acudir al Inspector de Trabajo a que alude el actor, dice la empresa que ello es completamente falso, pues la jurisprudencia solo ordena acudir al Ministerio de Trabajo a solicitar permiso de despido cuando el trabajador discapacitado va a ser despedido en razón de su discapacidad; caso contrario que nos ocupa, pues él no fue despedido por razón de su discapacidad, sino por proceso disciplinario que lo encontró culpable de los cargos imputados, por lo que el despido fue por justa causa.

Por lo anterior la accionada propuso como EXCEPCIONES DE FONDO a) Inexistencia del derecho y b) Buena fe. – Incluyó acápite de consideraciones constitucionales.

Insistió en que la primera etapa de la obra VIVARE para la cual fue contratado el demandante ya se dio por terminada, por lo cual el puesto para el cual fue contratado ya no existe.

Aportó como pruebas copias de;

- 1) Citación a descargos y acta de descargos tomados al accionante.
- 2) Sanción disciplinaria o “terminación de contrato con justa causa” fechado el 30 de junio de 2021.
- 3) Documento LISTA DE CHEQUEO PREADMISIÓN PARA CIRUGÍA ELECTIVA, que la empresa afirma fue falsificado por el accionante.
- 4) Solicitud de la demandada MG OBRAS CIVILES SAS dirigida a programacioncx@clinicadelprado.com.co para que confirmaran la veracidad de un documento.
- 5) Respuesta de Clínica del Prado donde se dice adjuntar “lista de chequeo original entregada directamente a la paciente el 13/04/2021 donde se evidencia la alteración del documento legal emitido por la institución, además dice que se envía evidencia de la hora de salida de la paciente que tampoco corresponde al documento falsificado por el acompañante.”
- 6) Contrato individual de trabajo por obra o labor determinada; Cargo Oficial, Obra Vivare Medellín. Tiene establecido que el contrato tiene establecida como duración hasta cuando se llegue al 70% de enchape contratado por MG Obras Civiles S.A.S y la constructora Ménsula para la obra Vivare, pero podrá darse por terminado por cualquiera de las partes cumpliendo con las exigencias legales. En la cláusula 8ª aparecen la “Justas caudas para despedir:” entre otras las del numeral (7) “El haber sufrido engaño por parte del trabajador, mediante la presentación de certificados falsos para su admisión o tendientes a obtener un provecho indebido.”
- 7) Documento fechado el 16 de mayo 2021 denominado PROCESO PARA SOLICITAR PERMISO LABORAL dirigido al Sr. Monroy, indicándole que a) debe ser dirigido a la oficina principal cuya dirección y empleada pertinente allí aparecen; b) solicitarse con tres días de anticipación; c) presentarse por escrito. –Se le aclarar que el permiso se solicita, pero queda sujeto a aprobación. Que tratándose de citas médicas debe regresar a la obra con soportes de hora ingreso y de retiro del lugar de la consulta. Está firmado por una auxiliar administrativa y por el aquí demandante.
- 8) Solicitud de permiso de salida fechado el 31 de mayo de 2021 donde solo aparece la firma del Sr. Monroy y ninguna constancia de recibo de MG Obras Civiles S.A.S.

RESPUESTAS de los vinculados oficiosamente:

EL MINISTERIO DEL TRABAJO expuso que no hay obligación o responsabilidad de su parte, ni ha vulnerado ni puesto en peligro derecho fundamental alguno al accionante.

Que revisadas las bases de Datos de la Coordinación Grupo de Atención al Ciudadano y Trámites del Ministerio de Trabajo – Dirección Territorial de Antioquia de los años 2019, 2020 y lo que va corrido del 2021, no aparece solicitud de la empresa MG OBRAS CIVILES S.A.S. para que le fuera autorizada la terminación de la relación laboral con el señor MARIO ALCIDES MONROY DURANGO.

SURA EPS informó que el accionante MARIO ALCIDES MONROY DURANGO estuvo afiliado al PBS de EPS Sura en calidad de cotizante por parte del empleador MG OBRAS CIVILES S.A.S. hasta el día 30/06/21 por retiro laboral reportado y cuenta con un periodo de protección laboral hasta el día 31/08/21.

Expresa no haber vulnerado derecho del actor por lo que debe declararse improcedente la tutela.

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.

IMPUGNACIÓN.

El actor pide revocatoria del fallo mediante memorial en el que repite el contenido de la demanda de tutela, adiciona hechos relativos a su estado de salud, acusa de negligentes a la ARL Positiva Compañía de Seguros y a la Junta Regional de Calificación de Antioquia e indica que obtuvo otro dictamen particular sobre su pérdida de capacidad laboral del 55.62%; insiste en que no asistió a laborar por causa de calamidad doméstica, que justifica con la acreditación de haber estado en la clínica donde se le hizo el procedimiento quirúrgico a su esposa. Aportó nuevamente los mismos anexos de la demanda y allegó un documento adicional en el que el 10 de agosto de 2021 hace constar que el señor Monroy según los soportes de ingreso y egreso figura con ingreso a las 11:57:54 del 1º de junio de 2021 pero no se evidencia registro de salida, lo cual no fue ejecutado por él, por lo que no se puede certificar tiempo de permanencia en la institución.

Insertó apartes de sentencias de la Corte Constitucional a los cuales se refirió en su favor.

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...

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 de 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

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

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 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**

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.

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 14ª (1930), 23ª (1937), 30ª (1947), 40ª (1957) y 45ª (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".

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 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

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.

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

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.”

1) EL CASO CONCRETO.

Por las manifestaciones tanto del Sr. Mario Monroy como de la sociedad empleadora queda admitido que entre ambos existió entre las fechas dichas en el libelo un contrato laboral que el actor afirmó que lo fue a término indefinido, pero que la empresa accionada MG Obras Civiles S.A. aportando copia del contrato demostró que lo fue por obra o labor, e informó además que la obra para la que él fue contratado ya había terminado. Igualmente está probado que tal contrato fue dado por terminado por “justa causa” previo llamado al trabajador a descargos, mediante una decisión que consta en documento del 30 de junio de 2021 en el que aparece la firma del accionante, haciéndose constar que el trabajador sancionado podía interponer recurso de apelación dentro del término de tres días. De si ese recurso fue interpuesto o no, nada dice la demanda ni su respuesta y tampoco se aportó constancia alguna de que el trabajador hubiere apelado.

De los documentos allegados respecto al trámite sancionatorio tanto por la parte actora como por la demandada lo que se desprende es que el trabajador recibió por escrito instrucciones para obtener permiso de ausentarse del trabajo; que este trabajador llenó el formato solicitando tal permiso, pero no acreditó que lo hubiera entregado en el lugar específico que se le indicó; tampoco probó que el permiso se le hubiera concedido. Igualmente está acreditado que el 1º de junio de 2021 faltó al trabajo y que el señor Monroy para justificar su ausencia aportó un documento cuya veracidad trató de constatar la empresa empleadora con la Clínica del Prado, obteniendo como respuesta que ese documento estaba adulterado o falsificado, por lo que por ese hecho precisamente fue el trabajador llamado a descargos en diligencia donde admitió que él lo había alterado y agregó que lo había hecho por las presiones de la empresa de que tenía que entregar un documento en el que constara el acompañamiento a su esposa a la cirugía. Cabe anotar que el trabajador se refiere a “presiones de la empresa”, pero no entiende este Despacho cómo el mero hecho que el patrono le pida a su trabajador que justifique su omisión de presentarse a trabajar pueda considerarse como una presión, y más cuando el trabajador no acreditó que hubiere efectiva y oportunamente entregado la petición de permiso para ausentarse de su trabajo. Lo que entiende el Juzgado es que la petición de justificación es apenas normal, dentro de una organización laboral.

Adujo el Sr. Monroy que a su reintegro al trabajo fue víctima de presión psicológica y laboral por parte de sus compañeros y su supervisor, y acusó a la empresa de ser una perseguidora y narró que recibió un audio de su supervisor por una llamada que le hicieron a su celular cuando estaba haciendo un enchape, es decir en tiempo laboral, audio en el que le decían que con esa llamada tan larga el trabajo no le iba a rendir y que mejor lo llamaran en horas del desayuno o del almuerzo. – Como puede verse, estima este Despacho, en este trámite de tutela que el actor no expuso en qué consistió el acoso de sus compañeros de trabajo, que de haber sido

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.”

realidad sería un acto de tales compañeros de trabajo y no de la empresa misma, y si el audio que recibió supuestamente de un supervisor, tal trabajador lo consideró presión psicológica y laboral, es una consideración propia de él, que resulta un tanto exagerada pues lo único que de la transcripción contenida en la demanda resulta claro, es que al actor se le dijo que la larga llamada telefónica en la que él estuvo hacía que su trabajo no rindiera y que mejor lo llamaran en su tiempo de desayuno o almuerzo.

Es decir, se trata de un llamado evidentemente lógico a quien en tiempo laboral debe dedicarse a las tareas para las cuales fue contratado y se le remunera, y no dedicarse a recibir largas llamadas telefónicas, que obviamente atrasan la obra. Es más, respecto al uso del celular en las obras de construcción explicó la demanda que está prohibido y penalizado a fin de evitar accidentes fatales que pongan en riesgo la seguridad del trabajador y de sus compañeros, exigiéndose que quienes estén en la obra tengan toda su concentración en el desempeño de sus labores y sus desplazamientos, para evitar accidentes, y más cuando el Sr. Monroy fue contratado para labores de construcción con escala 5, es decir, del más alto riesgo laboral. Señaló la empresa que por esa acción el trabajador ameritaba un proceso disciplinario y sin embargo y mostrando su buena fe, solamente se le hizo una observación verbal que en ningún momento es acoso laboral.

Según todo lo anterior, es claro que el Sr. Monroy para el momento en que le fue terminado su contrato de trabajo, y no obstante tener dictámenes de pérdida de capacidad laboral, ya se encontraba reintegrado a sus labores ordinarias y no se estaba bajo incapacidad médica que le impidiera ejercer la labor de enchapar que estaba realizando cuando recibió la larga llamada telefónica; y por el contrario estaba en tan buenas condiciones que, aun teniendo un hijo mayor, fue el señor Monroy quien dijo haber estado de acompañante de su esposa en razón de la cirugía que se le practicó, lo que evidentemente exige que tal acompañante esté en buenas condiciones físicas y de salud para poder hacerse cargo de una persona en los delicados momentos subsiguientes a una cirugía como la practicada a su esposa de histerectomía total por laparoscopia.

Además, nada acredita en ese caso que la terminación del contrato laboral se hubiere dado en razón de la pérdida de capacidad laboral que tiene dictaminada el trabajador Sr. Mario Monroy, sino que ello obedeció a la sanción impuesta por haber adulterado un documento en provecho propio pretendiendo justificar su inasistencia al trabajo.

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 y si bien cuenta con dictámenes de pérdida de capacidad laboral él ya estaba reincorporado a su trabajo y la terminación tal contrato no se dio en razón de su pérdida de capacidad laboral, sino porque adulteró un documento en provecho propio según quedó demostrado en el trámite sancionatorio al que fue sometido y en el que no se observa que se le hubiere vulnerado el debido proceso.

Es decir, no se avista configurados los presupuestos decantados por la jurisprudencia constitucional que hagan del accionante un sujeto de estabilidad laboral forzada o reforzada tal como lo concluyó la primera instancia, razón por la cual su decisión deberá ser confirmada.

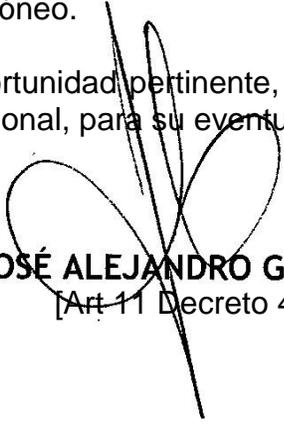
Lo anterior, sin perjuicio claro está, de que el Sr. Mario Monroy ante el juez laboral, el cual en consecuencia resulta ser el competente para dirimir el conflicto suscitado, sean cuales fueren las causas que allí se aleguen.

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

DECISIÓN:

- 1) **CONFIRMAR el fallo del 5 de agosto de 2021** dictado por el Juzgado Primero de Ejecución Civil Municipal de Medellín que denegó las pretensiones de tutela del Sr. MARIO ALCIDES MONROY DURANGO contra MG OBRAS CIVILES S.A.S., asunto al que fueron vinculadas de oficio la EPS SURA y el MINISTERIO DE TRABAJO.
- 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.
- 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]

Ant