



Constancia secretarial:
Durante el día 28 de octubre y 12 de noviembre de 2021 no corrieron los términos para el Juzgado en razón de permiso concedido al titular del Despacho por el Honorable Tribunal Superior de Medellín. Tampoco corrieron el día 18 de noviembre por paro nacional dispuesto por Asonal Judicial. Dado lo anterior el término para resolver esta segunda instancia vence el 24 de noviembre en curso a las 5:00 p.m.
A su despacho señor Juez hoy 22 de noviembre de 2021.

Luis Alberto Sierra E.
Secretario

JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE ORALIDAD
Medellín, veintidós de noviembre de dos mil veintiuno

Proceso	Acción de Tutela Segunda instancia
Accionante	LEONEL DE JESÚS GALVIS OCAMPO C.C. 70.384.001 leondejesus001@hotmail.com
Accionada	SOLUCIONES SPORTI-LLA S.A.S coordinación_general@sportilla.com.co
1ª Instancia	Juzgado Dieciocho Civil Municipal de Oralidad de Medellín Cmpl18med@cendoj.ramajudicial.gov.co
2ª Instancia	Juzgado Primero Civil del Circuito de Oralidad de Medellín ccto01me@cendoj.ramajudicial.gov.co
Radicado	05001-40-03-018-2021-01116-00 (01 para 2ª instancia)
Providencia	Sentencia No. 260 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 13 de octubre de 2021 dictado por el Juzgado Dieciocho Civil Municipal de Oralidad de Medellín que declaró improcedente las pretensiones de tutela promovida por el señor LEONEL DE JESÚS GALVIS OCAMPO contra SPORTILLA S.A.S.

ANTECEDENTES

Hechos, pretensiones, admisión, respuesta y anexos:

Narra el actor los siguientes

HECHOS:

Primero: Inició contrato laboral por la duración de una obra o labor determinada con Sportilla S.A.S. el 1º de abril de 2013 como ayudante de construcción y a partir de otras varias fechas que indicó que probablemente obedecen a contratos de tal modalidad y para trabajar diferentes proyectos constructivos, habiendo sido el último contrato hasta el 3 de abril de 2020 cuando se le dio por terminado teniendo

en cuenta que la obra Sendero Verde seguía en ejecución. Fecha en la que la demandada conocía su estado de salud, no solo porque era evidente, sino también por los permisos que le daban para citas médicas, por las incapacidades notificadas a los ingenieros jefes inmediatos.

Segundo: Enlista el actor desde abril de 2015 y en múltiples fechas, una serie de citas y atenciones médicas por masa a nivel dorsal, agudeza auditiva disminuida derecha, artrotomía de rodilla derecha, dolor escapular, quemadura en miembros inferiores con un químico en accidente de trabajo, persistencia de masa o lipoma dorsal benigno en piel entre uno o dos centímetros en trámites de cirugía desde septiembre de 2019.

Tercero:

Cuarto y

Quinto: Se refiere al actor a derechos de petición que formuló y una acción de tutela al respecto.

Sexto: Que por su bajo nivel académico y el de su entorno familia, no conocía las consecuencias de la terminación del contrato laboral respecto a la atención en salud y el procedimiento a seguir para la cirugía pendiente (es decir la del lipoma antes mencionado) para la que afirma el actor no fue llamado a su realización.

Séptimo: Afirma el actor que después de trabajar 15 contratos continuos por más de 7 años, sin llamados de atención y cuando empieza a desmejorar su estado de salud con patologías que dificultan su vida laboral y social y estando en proceso una cirugía no le dan más contratos a sabiendas de que la obra Sendero Verde donde laboró los últimos 7 contratos sigue en construcción y contratando personal.

Agregó el actor que se encuentra sin trabajo, con dolor de espalda, de rodilla y hombro; utiliza audífono y tiene pendiente la cirugía de resección de tumor, por lo que se le dificulta laborar y que le den trabajo a su edad de 53 años y grado de escolaridad.

Octavo: Que vive en una casa familiar con 8 personas incluyéndose él, su señora madre, tres hermanos, un cuñado y dos niñas menores de edad, siendo la situación bastante difícil porque la obligación de sostenimiento era de él y de su cuñado, quedándole la carga solo a éste último. Anunció certificado SISPRO RUAF de cada uno de ellos.

Adicionalmente el actor refiriéndose al principio de inmediatez se refirió a la pandemia, a su estado de salud, a la lentitud en la tramitología, a una tutela que presentó por la no contestación de derechos de petición y culminó indicando que acudir a la justicia laboral ordinaria en su estado de salud y económico le traería graves consecuencias.

PRETENSIONES:

- 1) “Se declare que SPORTILLA S.A.S ha vulnerado mis derechos fundamentales: a la igualdad, al mínimo vital, a la salud, al trabajo, a la rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, a la seguridad social, a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada.
- 2) Se declare que fui despedido estando en situación de debilidad manifiesta y sin permiso del Ministerio del Trabajo.
- 3) Se tutele mi derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, teniendo en cuenta que es clara la terminación de mi contrato por mi condición de

salud, porque después de más de siete (7) años continuos sin llamados de atención y sin causales objetivas para terminarlo deciden culminar la contratación. Y como consecuencia se ordene mi reintegro sin solución de continuidad y con la cancelación de todas las acreencias laborales.”

Expuso argumentos relativos a los derechos invocados.

Trajo como anexos copias de:

- 1) Respuesta de Sportilla a derecho de petición y múltiples contratos laborales.
- 2) Varios documentos relativos a la Afiliación a Salud Total EPS.
- 3) Documentos de afiliación a la ARL Colmena Seguros.
- 4) Afiliación a Colpensiones.
- 5) Afiliación a Confenalco.
- 6) Liquidaciones de prestaciones sociales.
- 7) Historia clínica.
- 8) Fallo de tutela del 3 de abril de 2021 que declara hecho superado en derecho de petición.
- 9) Respuesta a tutela.
- 10) Existencia y representación de SOLUCIONES PORTI-LLA S.A.S. sigla SPORTI-LLA S.AS.
- 11) Respuesta Sportilla a derecho de petición.
- 12) Certificación ADRES.
- 13) Solicitud de información laboral.
- 14) Afiliaciones RUAF.

ADMISIÓN Y TRÁMITE:

El juzgado del conocimiento mediante auto del 4 de octubre de 2021 admitió a trámite el libelo de tutela.

LA ACCIONADA SPORTILLA S.A.S por intermedio de su representante legal Sr. Luis Fernando Portilla Duque, dio la siguiente

RESPUESTA A LOS HECHOS:

Primero: Es cierto parcialmente. El actor fue vinculado a la empresa como mediante sendos contratos escritos por obra o labor, y cada uno de los contratos de obra fue debidamente terminado y liquidado. Que no es cierto que la empresa conociera su estado de salud por el hecho de darle permisos para citas médicas, ni que tuviera incapacidades.

Segundo: No le consta porque la historia clínica es un documento privado y sometido a reserva, y la empresa no tiene conocimiento de ella. Adicionalmente entre enero de 2018 y abril de 2020 no se registraron incapacidades, por lo que no se conoce el estado de salud del Sr. Galvis.

Tercero,

Cuarto y

Quinto: Se refirió la parte accionante a la ocurrencia de un derecho de petición, tutela y sentencia y a otra petición que fue contestada.

Sexto: Dice el accionado que no le consta lo referente al nivel académico del actor, ni su entorno familiar, ni su estado de salud.

Dijo aclarar que se dio en realidad la terminación del contrato por obra o labor contratada, por el agotamiento del objeto contractual al finalizar la obra-labor para la cual se había contratado, la cual consistía en “Hasta entrega de piso 15 Torre 03 Área Comercial” la cual finalizó el 4 de abril de 2020.

Que por decreto de emergencia económica del Gobierno Nacional el señor Galvis tiene cobertura en su EPS por lo que su manifestación referente a la atención médica no es cierta.

Séptimo: No es cierto que la empresa tenga conocimiento del estado de salud del actor, ya que durante la relación laboral no hay incapacidades, y así mismo porque la obra-labor para la cual había sido contratado finalizó el 4 de abril de 2020.

Octavo: No le consta ni tiene conocimiento la demandada de la situación económica y familiar.

La sociedad accionada como medios de defensa excepcionó y argumentó:

- a) El actor no goza de estabilidad laboral reforzada.
- b) Falta de los elementos necesarios de la acción de tutela.
- c) El actor cuenta con otros medios de defensa.
- d) Falta elementos sobre la inmediatez.
- e) Falta de sustento jurídico – No está incapacitado- Falta prueba de incapacidad.
- f) Buena fe de la empresa y mala fe del actor.

Aportó como pruebas:

- 1) Certificado de existencia y representación legal.
- 2) Exámenes médicos de ingreso y periódicos realizados.
- 3) Certificado de afiliación del ADRES donde se evidencia que se encuentra activo en la EPS Salud Total.
- 4) Pantallazo de consulta de incapacidades en la EPS Salud Total del periodo enero 2018 a abril 2020, donde se evidencia que no hay registro de incapacidad alguna

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 reitera los hechos narrados en su libelo de tutela, para lo cual se ocupa en rebatir los argumentos de la defensa y de la sentencia, haciendo hincapié en su estado de salud y la cirugía pendiente de resección de tumor benigno de piel, dolores de rodilla y uso de audífono.

Allegó:

- Autorización de procedimiento quirúrgico de resección de tumor benigno o maligno de piel en tejido celular subcutáneo área general entre cinco a diez centímetros.

- Fracción de historia clínica.

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.

En cuanto al principio de inmediatez cierta diferencia tiene este Juzgado de Circuito con el de primera instancia, en cuanto en que en el fallo que se analiza se afirma que el actor manifestó “que en razón a su grado de escolaridad desconocía de la acción de tutela y de la posibilidad de solicitar la protección de su derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada.” pues lo que él dijo en realidad es que por su bajo nivel académico y el de su entorno familiar no conocía las consecuencias de la terminación de su contrato laboral respecto de la atención médica de su estado de salud, ni los derechos que le asisten, y que para acceder a la tutela le fue muy difícil por su grado de escolaridad, por su enfermedad y por la demora a un derecho de petición. Es decir, no dijo que desconociera de la acción de tutela, lo cual a su edad de 55 años resulta casi imposible, no obstante el nivel de escolaridad a que alude y el cual no fue claro en determinar hasta qué grado cursó estudios o no los tuvo. Tal casi imposibilidad la considera este Despacho atendiendo al hecho de la enorme cantidad de acciones de tutela que aquí llegan presentadas por personas desplazadas desde

los más lejanos confines y con escolaridad casi nula, que sin embargo conocen que pueden hacer uso de la acción de tutela en pro de sus derechos constitucionales.

Lo que se evidencia es que siete meses después de terminado el contrato laboral, es decir, superados los 6 meses a que en principio se ha referido la Corte Constitucional como prudencial por ejemplo para este tipo de casos, el señor accionante dio inicio a formular derechos de petición con la finalidad de proveerse de un conjunto de medios probatorios, que bien pueden servir de anexos necesarios de una demanda ordinaria laboral, pero que no resultan para nada indispensables para la instauración de una acción de tutela. De ahí que los 18 meses que dejó transcurrir el Sr. Galvis para instaurar la tutela dejan por fuera el principio de inmediatez y más cuando a pesar de la pandemia las acciones constitucionales no han sido suspendidas. Sin embargo de lo anterior, se estima pertinente continuar adelante a resolver la alzada.

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 constitucionales"¹

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

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.

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 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.

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”*.

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

¹² Sentencia T-263 de 2009.

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 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.

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 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.”*

Por las manifestaciones tanto del accionante Sr. Leonel Galvis Ocampo como de la sociedad empleadora demandada y de los documentos por ambas partes aportados queda admitida y probada la existencia de los múltiples contratos escritos entre ellos celebrados por la duración de obra o labor, y acreditada también la terminación del último que los vinculó a pesar de que no se allegó copia de documento por el cual se hubiere dado por terminado ese contrato, lo cual ciertamente no resulta indispensable en este caso.

Si bien el demandante en tutela Sr. Galvis refiere ciertos padecimientos de salud y relacionó gran cantidad de atenciones o citas médicas brindadas por su EPS, es decir dolor en rodilla, uso de audífono, accidente laboral, dolor en brazo y la que como de más importancia destaca TUMOR BENIGNO LIPOMATOSO DE PIEL O TEJIDO CELULAR SUBCUTANEO DE AREA ESPECIAL, ENTRE UNO A DOS CENTÍMETROS que tiene pendiente de cirugía, cabe anotar que en la historia clínica no hay anotación alguna que denote gravedad en alguno de esos padecimientos, urgencia de atención o de prioridad en su tratamiento, y tan es así que el tumor lipomatoso de piel, según el mismo actor lo afirma lo padece desde marzo del año 2018; ni se observa constancia alguna de que al menos uno de esos padecimientos le generen algún grado de incapacidad para trabajar o menos que le impidan sustancialmente ejercer las labores que según la demanda (hecho 1o) desarrolló para la sociedad accionada por más de 7 años o según uno de los anexos, el derecho de petición del 1º de marzo de 2021, por más de 14 años, es decir nada acredita que el lipoma de piel, en el que se reitera es en lo que hace hincapié el actor, le impidan desarrollar su trabajo de ayudante de construcción. Igual afirmación se puede hacer respecto del dolor de rodilla y de brazo, del uso de audífonos y del accidente laboral del 9 de noviembre de 2018, es decir de hace 3 años respecto del que no se aportan constancias de pérdida de capacidad laboral derivada del mismo.

Además, nada acredita en este caso que la terminación del contrato laboral se hubiere dado en razón del estado de salud que alega tener el Sr. Galvis o en razón de que tiene pendiente cirugía de tumor lipomatoso de piel, o algún otro padecimiento relevante que le impida desarrollar normalmente su ocupación.

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 manifestó estado de debilidad y menos que a la aludida fecha se encontrara bajo incapacidad médica prescrita por su EPS.

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. Es más, si el actor requiere atenciones médica y eventualmente no cuenta con capacidad económica, él ni su grupo familiar, bien puede obtener los servicios médicos del régimen subsidiado al cual puede afiliarse, siempre y claro está cumpla los requisitos para ello necesarios y ante la entidad competente.

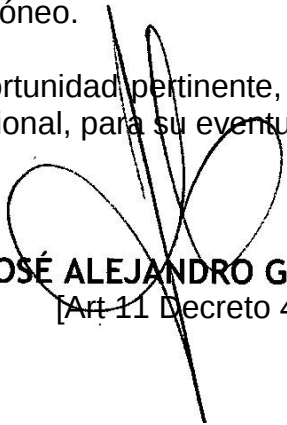
Lo anterior, sin perjuicio claro está, de que el Sr. Galvis demande ante el juez laboral, el cual en consecuencia resulta ser el competente para dirimir el conflicto suscitado, sean cuales fueren las causas que allí se aleguen.

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

DECISIÓN:

- 1) **CONFIRMAR** el fallo del 13 de octubre de 2021 dictado por el Juzgado Dieciocho Civil Municipal de Oralidad de Medellín que negó las pretensiones de tutela del señor LEONEL DE JESÚS GALVIS OCAMPO contra SOLUCIONES SPORTI-LLA S.A.S.
- 1) **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.
- 2) **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