REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

JUZGADO CIVIL CON CONOCIMIENTO EN PROCESOS LABORALES DEL CIRCUITO JUDICIAL DE GIRARDOTA
Girardota, Antioquia, agosto treinta (30) de dos mil veintitrés (2023)

Radicado:	05-079-40-89-001-2023-00223-01
Proceso:	Acción de Tutela
Accionante:	EVELIO ANOTONIO MARÍN MARÍN
Accionada:	SUPERCERDO PAISA S.A.S.
Sentencia:	G: 97 T2inst:42

1. OBJETO DE LA DECISIÓN

De conformidad con lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1991, reglamentario de la tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política de 1991, en la oportunidad legal correspondiente, procede este Despacho a resolver la impugnación formulada por el señor **EVELIO ANTONIO MARÍN MARÍN** frente a lo dispuesto en la sentencia calendada el 25 de julio de 2023, proferida por el Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Barbosa - Antioquia, dentro de la acción de tutela que instaurara el señor **EVELIO ANTONIO MARÍN MARÍN**, contra el **SUPERCERDO PAISA S.A.S.**

2. ANTECEDENTES

2. 2. De los hechos y pretensiones de la tutela

EVELIO ANTONIO MARÍN MARÍN, promovió acción de tutela en la que reclama la protección de sus derechos fundamentales, a la VIDA EN CONDICIONES DIGNAS, AL TRABAJO, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y SEGURIDAD SOCIAL, que considera vulnerados por la accionada, ante la terminación del contrato laboral, sin justa causa y sin autorización del Ministerio de Trabajo.

Fundamentó la acción en los siguientes hechos relevantes:

Que sufrió un accidente laboral el 16 de junio de 2022 mientras desempeñaba sus labores en la empresa SUPERCERDO PAISA S.A.S., el cual le generó una lesión grave en un dedo de la mano derecha que afecto su capacidad para realizar las actividades cotidianas.

Que fue atendido por la ARL SURA quien desde el 17 de julio de 2022 prorrogó sus restricciones médicas por un periodo de 5 meses y 25 días.

Afirma que, el 10 de mayo recibió una carta de terminación del contrato de trabajo por parte de SUPERCERDO PAISA S.A.S., en el cual se le comunica el despido sin justa causa, sin autorización del Ministerio de Trabajo y sin justificación alguna.

Así, concreta sus pretensiones:

- Amparar los derechos fundamentales vulnerados a la estabilidad laboral reforzada por razones de salud, y ordenar la nulidad del despido sin justa causa realizado por SUPERCERDO PAISA S.A.S.
- Que se ampare el derecho a recibir todas las prestaciones legales, en virtud de proteger el mínimo vital.
- Que se le reintegre al sitio de trabajo o se reubique en un puesto de trabajo en donde se pueda desempeñar dadas sus condiciones físicas.
- Ordenar a SUPERCERDO PAISA S.A.S el pago inmediato de la indemnización correspondiente a 180 días, de acuerdo con lo establecido por la ley.
- Ordenar a SUPERCERDO PAISA S.A.S el respeto a su estado de debilidad manifiesta y a su tratamiento médico en curso, así como garantizar que no se realicen acciones que afecten su proceso de recuperación y bienestar físico.
- Cualquier otra medida que considere necesaria y pertinente para garantizar la protección de sus derechos fundamentales."

2.2.1. Del trámite en la primera instancia

La tutela fue admitida por el Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Barbosa - Antioquia, el día 11 de julio de 2023, concediéndoseles el término perentorio de 2 días para que allegaran el escrito de respuesta.

2.2.2. La respuesta de SUPERCERDO PAISA S.A.S.

Estando dentro del término oportuno el Dr. JOHN JAIRO OSPINA VARGAS, actuando como apoderado de la sociedad accionada, da respuesta a la acción de tutela en los siguientes términos:

Indica que no se dio despido sin justa causa, sino que se le notificó que la empresa entendía que había renunciado en forma tácita debido a que no volvió a presentarse a laborar injustificadamente, después de que la ARL le levantó la última incapacidad y ordenó su reintegro con recomendaciones a partir del 15 de enero de 2023.

Que es cierto que el trabajador sufrió un accidente laboral, el cual fue atendido por ARL SURA y la empresa cumplió con todas sus obligaciones respetando los periodos de incapacidad conforme fueron notificados.

Señala, que la última incapacidad venció el 15 de enero de 2023 y no fue prorrogada por lo cual el accionante debía reintegrarse al trabajo al día siguiente, pero no lo hizo puesto que indicaba que se encontraba limitado para trabajar.

Declara que el 31 de enero la ARL le notificó al trabajador que contaba con recomendaciones laborales por 2 meses, los cuales vencían el 30 de marzo de 2023 y no fueron prorrogadas por la ARL.

Expone que, tomando en cuenta que el accionante no contaba con incapacidades, ni restricciones, ni recomendaciones vigentes, el 31 de enero de este año la empresa citó al trabajador a rendir descargos para que explicara por qué no se presentaba a laborar, pero no atendió a la citación y guardo total hermetismo sin dar respuesta y sin enviar nuevas incapacidades.

Menciona que la empresa accionada le envió varios mensajes para que se presentará a trabajar o llevara excusa, pero nunca obtuvo respuesta y pese a esto la empresa le siguió pagando seguridad social hasta el mes de mayo de 2023 en un acto de mera liberalidad a la espera que volviera al trabajo.

Que en vista de que, al 19 de mayo de 2023, el señor MARIN MARIN abandonó su puesto de trabajo y no regresó nunca más a trabajar, le hizo saber que su inasistencia laboral se tomaba como una renuncia tácita ya que no había manifestado por escrito o verbalmente su decisión de no seguir laborando.

Por todo lo anterior y aduciendo que la terminación del contrato no fue una decisión unilateral e injusta de parte del empleador, solicita es deniegue el amparo constitucional al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada y sus consecuenciales efectos de pago de salarios, prestaciones sociales, aportes y sanción por 180 días

2.3. De la sentencia de primera instancia

La funcionaria de primer grado profirió sentencia el 25 de julio de 2023, negando la protección solicitada. Para sustentar esta decisión, en síntesis, hace un recuento de la procedencia de la acción de tutela y de la estabilidad laboral reforzada.

Al hacer el análisis del caso concreto, señala que del material probatorio acercado al expediente se logra constatar que el señor MARIN abandonó su tratamiento desde los últimos días del mes de enero de la presente anualidad; lo que permite inferir que no requería dicha atención médica puesto que no continúo con su tratamiento y menos consultando al respecto.

Que, ante el abandono de su tratamiento médico desde hace ya varios meses, es que infiere el Despacho que el señor EVELIO actualmente no demuestra encontrarse en condición de debilidad manifiesta, que permitiere realizar estudio de fondo de la presente acción de tutela; por el contrario, se cuestiona el Juzgado acerca de su abandonó tanto de su actividad laboral, como de su tratamiento médico.

Que si bien el tutelante puede ostentar la calidad de sujeto de especial protección, no se torna necesaria per se la intervención del juez de tutela, pues se considera que no existe suficiente argumentación de la necesidad imperiosa para que el juez de tutela usurpe al juez ordinario y resuelva el presente conflicto; en razón a que no se alega la afectación al mínimo vital y han transcurrido demasiados meses sin que el tutelante perciba remuneración alguna por parte de la entidad accionada, sin que el mismo haya realizado alguna acción para superar tal situación.

Finalmente, resalta que, el presente fallo no configura un estudio del fondo de las pretensiones incoadas y de si el actor cuenta o no con el derecho que reclama, sino que determina que dicha controversia escapa al ámbito competencial del Juez Constitucional quien, por regla general, tiene vedado entrar a suplantar a las demás autoridades jurisdiccionales a no ser que se materialicen las especiales condiciones requeridas; las cuales no se evidencian en el presente asunto

2.4. De la impugnación

EVELIO ANTONIO MARÍN MARÍN, una vez notificado de la sentencia de tutela y dentro del término legal, formuló impugnación, y concretó su inconformidad en el hecho de que la empresa tenia pleno conocimiento de su accidente, porque él se comunicaba de manera periódica con ellos y siempre que asistía desde la portería lo devolvían y le informaban que no podía ingresar hasta nueva orden, dicha orden nunca llegó.

Que el tratamiento en la ARL sigue activo como se puede evidenciar en el reporte que aportes de atenciones aportado, el cual se puede actualizar a la fecha y se podrán dar

cuenta que en ningún momento ha dejado de asistir a las terapias y a las consultas y es la ARL la que en ocasiones cuando ya está en la sede para la cita se las cancela y reprograma poniéndolo a gastar pasajes injustamente, dinero que no tengo en este momento, pero siempre hace la manera de asistir.

Reitera que la empresa no le pagó la indemnización y tampoco solicitó permiso al MINISTERIO DE TRABAJO para despedirlo.

2.5. El Problema Jurídico

Atendiendo a las pretensiones contenidas en el escrito tutelar, a las afirmaciones defensivas de la empresa accionada, a las pruebas allegadas, y al fallo de primera instancia proferido por la señora Juez Primera Promiscuo Municipal de Barbosa, corresponde a este despacho determinar si la actuación de las accionada SUPERCERDO PAISA S.A.S., al dar por terminada la relación laboral al aquí accionante alegando la configuración de la causal objetiva cese de actividades, es violatoria de los derechos fundamentales a la vida en condiciones dignas, al trabajo, estabilidad laboral reforzada y seguridad social y en caso afirmativo, si es procedente la acción de tutela para proteger dichos derechos.

Pero para ello, primeramente, debemos establecer en punto al requisito de la subsidiariedad y la existencia de un peligro que se ocasione un perjuicio irremediable al accionante, que haga necesaria la intervención del juez de tutela ante la presunta afectación de derechos fundamentales del actor.

Ahora, habiéndose dado el trámite respectivo a la solicitud de acción de tutela, de conformidad con el Decreto 2591 de 1991 y recolectadas las pruebas aportadas por las partes, demás necesarias para la verificación de la situación planteada y para el análisis de la posible amenaza o vulneración de los derechos fundamentales invocados, se establecen las siguientes,

3. CONSIDERACIONES

3.1. De la competencia

Sea lo primero determinar, que acorde a lo establecido por el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, por la naturaleza del asunto objeto de la acción es competente este estrado judicial para conocer y decidir respecto a la acción de tutela atrás referenciada **por vía de impugnación**, contra la decisión judicial proferida por el Juzgado Civil Municipal de Girardota – Antioquia.

3.2. Análisis jurídico y Constitucional

3.2.1 Generalidades de la acción de tutela

La acción de tutela constituye uno de los más importantes mecanismos de garantía de los derechos constitucionales fundamentales al alcance de toda persona para la defensa de los derechos de carácter fundamental, siempre que hayan sido violentados o amenazados por una autoridad pública y por los particulares, en los eventos expresamente autorizados en el art. 86 de la C.N., y se orienta, en esencia, a la garantía y protección de estos derechos mediante la aplicación directa de la Constitución, a través de un procedimiento expedito y sumario.

La tutela tiene como dos de sus caracteres distintivos esenciales los de la subsidiariedad y la inmediatez; el primero por cuanto tan solo resulta procedente

instaurar la acción cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que se promueva como mecanismo transitorio, para evitar un "perjuicio irremediable", que sea inminente, grave y de tal magnitud que requiera de medidas urgentes e impostergables; el segundo puesto que no se trata de un proceso sino de un remedio de aplicación urgente que se hace preciso administrar en guarda de la efectividad, concreta y actual del derecho sujeto a violación o amenaza.

Respecto al tema de la subsidiariedad la Corte Constitucional en sentencia T-342 del 14 de mayo de 2012, Magistrado Ponente Dr. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB, se indicó:

"2.1.1. Cumplimiento de los requisitos de inmediatez y subsidiariedad para la procedencia de la acción de tutela.

La acción de tutela es un mecanismo de protección de derechos fundamentales cuyas características y condiciones son definidas por la misma Carta Política. Dentro de estos requisitos se encuentran la subsidiariedad y la inmediatez.

De acuerdo a la jurisprudencia de esta Corporación[1], la tutela tiene un carácter subsidiario porque existe la necesidad de que en cada caso concreto se acredite que el afectado no cuenta con otro mecanismo de protección de sus derechos o que, en razón a la inminencia de un perjuicio irremediable, *"(…) dicho instrumento pierde su idoneidad para garantizar la eficacia de los postulados constitucionales, caso en el cual la Carta prevé la procedencia excepcional y transitoria."*[2]
(…)

2.1.1.1. Del requisito de subsidiariedad

El principio de subsidiaridad está consagrado en el inciso 4º del artículo 86 de la Constitución, que establece que *"Esta acción sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable".*

En este orden de ideas, existiendo otros mecanismos de defensa judicial que resulten más eficaces para la protección reclamada, se debe recurrir a ellos antes de pretender el amparo por vía de tutela, razón por la cual esta acción no puede desplazar los mecanismos específicos de defensa previstos en la correspondiente regulación común.[3]

Por tanto, cuando una persona acude a la administración de justicia en aras de buscar la protección de sus derechos, no puede desconocer las etapas procesales contempladas en el ordenamiento jurídico para el caso específico.[4] Lo anterior por cuanto la tutela no es un mecanismo alternativo que reemplace los procesos judiciales o adopte decisiones paralelas a la del funcionario que está conociendo de un determinado asunto radicado bajo su responsabilidad.

---

[1] Ver las sentencias T-449/98, M.P. Alfredo Beltrán Sierra y T-300/04, M.P. Eduardo Montealegre Lynett.
[2] Sentencia T-313 de 2005. M.P. Jaime Córdoba Triviño.
[3] Sentencia T-680 de 2010. M.P. Nilson Pinilla Pinilla.
[4] En Sentencia T-313 de 2005, M.P. Jaime Córdoba Triviño se estableció: "*En efecto, la Constitución y la ley estipulan un dispositivo complejo de competencias y procesos judiciales que tienen como objetivo común garantizar el ejercicio pleno de los derechos constitucionales, en consonancia con el cumplimiento de los demás fines del Estado previstos en el artículo 2 Superior. Por tanto, una comprensión ampliada de la acción de tutela, que desconozca el requisito de subsidiariedad, vacía el contenido de las mencionadas competencias y, en consecuencia, es contraria a las disposiciones de la Carta Política que regulan los instrumentos de protección de los derechos dispuestos al interior de cada una de las jurisdicciones.*"

En consecuencia, ha entendido esta Corporación que *"(…) de perderse de vista el carácter subsidiario de la tutela, el juez constitucional, en este ámbito, no circunscribiría su obrar a la protección de los derechos fundamentales sino que se convertiría en una instancia de decisión de conflictos legales. Nótese cómo de desconocerse el carácter subsidiario de la acción de tutela se distorsionaría la índole que le asignó el constituyente y se deslegitimaría la función del juez de amparo."*[5]

Sin embargo la Corte Constitucional en sentencia T-052/20 del 13 de febrero de 2020, Magistrado Sustanciador Dr. Antonio José Lizarazo Ocampo reiteró*: "Con todo, la jurisprudencia constitucional ha sostenido que pese a la existencia de otro medio de defensa judicial, el examen de procedencia de la acción tutela debe tomar en cuenta las dificultades específicas que podrían enfrentar para acceder a la justicia sujetos de especial protección constitucional cuando están comprometidos derechos fundamentales, como sería el caso de las personas en estado de debilidad manifiesta debido al deterioro de su salud o que están en situación de discapacidad. Lo anterior, porque en desarrollo del derecho fundamental a la igualdad, el Estado debe garantizar a estas personas un tratamiento diferencial positivo, pues en estos casos el accionante experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial*[6]*"*

3.2.2 Requisitos para que se configure un perjuicio irremediable.

Ha dicho la Corte Constitucional, en sentencia T-953 de 2013, con ponencia del Magistrado Luis Ernesto Vargas Silva, que:

"el perjuicio ha de ser inminente: *"que amenaza o está por suceder prontamente". Con lo anterior se diferencia de la expectativa ante un posible daño o menoscabo, porque hay evidencias fácticas de su presencia real en un corto lapso, que justifica las medidas prudentes y oportunas para evitar algo probable y no una mera conjetura hipotética (…)*

Las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes, es decir, como calidad de urgir, en el sentido de que hay que instar o precisar una cosa a su pronta ejecución o remedio tal como lo define el Diccionario de la Real Academia. Es apenas una adecuación entre la inminencia y la respectiva actuación: si la primera hace relación a la prontitud del evento que está por realizarse, la segunda alude a su respuesta proporcionada en la prontitud (…)

No basta cualquier perjuicio, se requiere que éste sea grave, lo que equivale a la gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona. La gravedad obliga a basarse en la importancia que el orden jurídico concede a determinados bienes bajo su protección, de manera que la amenaza a uno de ellos es motivo de actuación oportuna y diligente por parte de las autoridades públicas. Luego no se trata de cualquier tipo de irreparabilidad, sino sólo de aquella que recae sobre un bien de gran significación para la persona, objetivamente. Y se anota la objetividad, por cuanto la gravedad debe ser determinada o determinable, so pena de caer en la indefinición jurídica, a todas luces inconvenientes.

La urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad. Si hay postergabilidad de la acción, esta corre el riesgo de ser ineficaz por inoportuna. Se requiere una acción en el momento de la inminencia, no cuando ya haya desenlace con efectos antijurídicos. Se trata del sentido de precisión y exactitud de la medida, fundamento próximo de la eficacia de la actuación de las autoridades públicas en la conservación y restablecimiento de los derechos y garantías básicos para el equilibrio social.

---

[5] Sentencia T-406 de 2005. M.P. Jaime Córdoba Triviño
[6] Sentencia T 052/2020 M.S, Antonio José Lizarazo Ocampo

De acuerdo con lo anterior, se deduce que hay ocasiones en que de continuar las circunstancias de hecho en que se encuentra una persona, es inminente e inevitable la destrucción grave de un bien jurídicamente protegido, de manera que urge la protección inmediata e impostergable por parte del Estado ya en forma directa o como mecanismo transitorio.

Ahora bien, en términos de cumplimiento de los requisitos de procedibilidad cuando estamos frente a personas que se encentran en condiciones de debilidad manifiesta, tenemos que "*la Sentencia T-041 de 2019[85] la Sala Octava de Revisión concluyó que "si bien el ordenamiento jurídico previó procedimientos judiciales especiales para ventilar pretensiones laborales, la Corte ha entendido que las reglas relativas a la procedencia de la acción tendrán que ser matizadas cuando se trata de personas en especial condición de vulnerabilidad o en circunstancias de debilidad manifiesta, como consecuencia, entre otros, de su estado de salud; por lo tanto, la tutela debe ser considerada como el mecanismo más adecuado para adoptar las acciones que permitan conjurar la afectación de los derechos en cuestión"*[86]**.**[7]

3.3. De los derechos fundamentales presuntamente vulnerados.

Estabilidad laboral reforzada por condiciones de salud: Una de las condiciones particulares que por mandato de la Carta Política, están los actores de las relaciones laborales obligados a observar, en el desarrollo de este tipo de relación económica y social es el del estado de salud de trabajador que le permita una movilidad en el mundo laboral, porque en caso de estar restringida en virtud a condiciones delicadas de salud, la relación laboral que para ese momento tenga debe garantizarle una especial estabilidad en el trabajo que le permita superar el evento y restablecer su condición.

Así, de conformidad con el artículo 13 de la Constitución le corresponde al Estado propiciar las condiciones para lograr que el mandato de igualdad sea real y efectivo, especialmente para que las personas que de acuerdo a su condición económica, física o mental se encuentren en estado de debilidad manifiesta, tengan una especial protección. Así mismo, el artículo 53 de la Carta Política establece una protección general de la estabilidad laboral de los trabajadores, reforzada cuando el trabajador es una persona que, por sus condiciones particulares, puede llegar a sufrir un grave detrimento a raíz de una desvinculación abusiva.

El tema ha sido ampliamente desarrollado por la Jurisprudencia Constitucional, al punto de fijar una línea de protección en sentido amplio, pues bástese, que el trabajador no importa la denominación del contrato que tenga, se encuentre en unas especiales condiciones de salud que le impidan solventarse en el mudo laboral en forma normal, para tenérsele como sujeto de especial protección, al que debe procurársele una estabilidad ocupacional reforzada. Si bien la Corte Suprema, ha diferido en varias oportunidades de tan estrictos criterios, lo cierto es que ambas mantienen la garantía de protección a modo de principio que debe ser necesariamente observado al momento de la finalización de la relación laboral.

A modo de ejemplo cítese entonces la sentencia SL-1360 del 11 de abril de 2018, M. P, Dra. Clara Cecilia Dueñas Quevedo, Radicación Nº 53394, sobre el tema expuso:

> ***"1. EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD A NO SER DISCRIMINADOS EN EL EMPLEO***

[7] Sentencia T 052/2020 M.S, Antonio José Lizarazo Ocampo

Las personas con discapacidad históricamente han encontrado un sinnúmero de obstáculos para interactuar e integrarse a la vida social y laboral en idénticas condiciones que los demás. A pesar de los avances en su protección aún subsisten prejuicios, estereotipos y prácticas que impiden el goce de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

Para contrarrestar la desventaja social de las personas con discapacidad y garantizar su inclusión, se han proferido diferentes normas a nivel nacional y supranacional orientadas a la sensibilización de la sociedad en general y a promover su participación en los ámbitos civil, político, económico, social y cultural.

Así, a nivel local el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia fija en cabeza del Estado el deber de promover «las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados», a la par de proteger especialmente «a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta». Por su parte, el artículo 47 le ordena adelantar «una política de previsión, rehabilitación e integración social para los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran» y el 54 le impone el deber de «garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud».

En similar dirección se han proferido normas internas como la Ley 361 de 1997 y, recientemente, la Ley 1618 de 2013, a través de las cuales se establecen reglas, medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes institucionales encaminados a garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con discapacidad.

A nivel internacional el plexo normativo es muy amplio. Cabe destacar dos convenios, uno regional y otro mundial: la Convención Interamericana para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad de la OEA, y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, adoptada por la ONU, ambos diseñados con el fin de promover y proteger los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad y alentar su participación igualitaria.

Las medidas adoptadas en favor de las personas con discapacidad tienen una particular proyección en el campo laboral, donde de forma idéntica a otros ámbitos sociales, se asientan fuertes actitudes, estructuras y prácticas empresariales tendientes a anular o dejar sin efecto el reconocimiento y disfrute de los derechos de los derechos de los trabajadores con deficiencias físicas, sensoriales y mentales.

Estas actitudes y prácticas, unas veces manifiestas, otras más sutiles o aparentemente neutras, se ponen en marcha en diversas etapas del trabajo: la selección, contratación y empleo, continuidad, promoción y el suministro de condiciones laborales seguras y saludables. Por ello, para hacerles frente y disuadir su uso, se ha acudido no solo a su prohibición sino también al establecimiento de acciones, medidas, reglas especiales de estabilidad reforzada, presunciones legales, autorizaciones o sanciones."

Recientemente en Sentencia T – 368 de 2016, la Corte Constitucional ha reiterado que esta protección no solo aplica a aquellas personas cuya discapacidad o invalidez ha sido calificada por las entidades competentes, sino también a aquellas personas que su estado de salud "Reduce significativamente sus oportunidades de continuar trabajando en condiciones regulares", señalando además que:

> *"Al margen de que exista un dictamen en torno a la invalidez o la discapacidad, **si la enfermedad de que se trata tiene la virtualidad de generar un impacto severo en las capacidades del trabajador desvinculado**, este encontrará diversas talanqueras para reincorporarse en el mercado laboral y continuar*

ejerciendo su profesión u oficio con normalidad, lo cual, a todas luces, repercutirá negativamente en el goce de otros derechos fundamentales. En tal sentido la Corte ha sostenido que:

"La línea sobre el derecho a la estabilidad laboral reforzada en esta Corporación se aprecia en suma garantista, precisando que el margen de acción para garantizar dicha protección, ***'no se limita entonces a quienes tengan una calificación porcentual de discapacidad, basta que esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin la necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados****.'" (Se subraya)*

De conformidad con lo anterior, los individuos que se hallan en una situación de vulnerabilidad, ya sea por una discapacidad o invalidez calificada como tal, ***o bien porque los agueja una afección que reduce significativamente sus oportunidades de continuar trabajando en condiciones regulares****, están incluidos dentro del ámbito de protección de la estabilidad laboral reforzada, como consecuencia de que la enfermedad constituye un hecho objetivo, lo cual implica que el amparo no está circunscrito al conocimiento previo por parte del patrono, y este, en todo caso, deberá contar con el aval de la autoridad de trabajo si desea finiquitar la relación laboral." (Negrillas y Versales Fuera del Texto, Subrayas dentro del texto)*

ahora nuestra corte constitucional ha considerado que lo que ellos denominan estabilidad ocupacional no requiere de la existencia de una calificación previa si se evidencia una situación de salud que dificulta el desempeño de las labores en condiciones regulares así lo considero en la SU 049 del 2 de febrero 2017 magistrada ponente doctora María Victoria calle Correa:

"…la jurisprudencia constitucional ampara el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada y Quiénes han sido desvinculado sin autorización de la oficina del trabajo aún cuando lo presenta en una situación de pérdida de capacidad laboral moderada severa o profunda y cuentan con certificación que acredita el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral si se evidencia una situación de salud que les impide o dificulta es sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares…"

Respecto a la sanción establecida por despido de personas en situación de discapacidad la Cote Constitucional expuso en la sentencia T 052/20 lo siguiente*:*

"5.3. Según el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que se pruebe incompatibilidad del trabajo a realizar con la discapacidad, y medie autorización de la oficina del Trabajo. Si no se cumple este requisito, las personas desvinculadas 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.

Dicha disposición fue objeto de control en la Sentencia C-531 de 2000. En esa oportunidad este Tribunal sostuvo que contemplar solo una indemnización de ciento ochenta días para remediar la discriminación de una persona en situación de discapacidad resultaba insuficiente a la luz de los estándares constitucionales. Por ese motivo, resolvió que el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 era exequible pero con la condición de que se entendiera que "carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la

existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato"[121]."[8]

Derecho al Trabajo- La jurisprudencia constitucional ha considerado que la naturaleza jurídica del trabajo cuenta con una triple dimensión. En palabras de la Corporación la "lectura del preámbulo y del artículo 1º superior muestra que el trabajo es valor fundante del Estado Social de Derecho, porque es concebido como una directriz que debe orientar tanto las políticas públicas de pleno empleo como las medidas legislativas para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio. En segundo lugar, el trabajo es un principio rector del ordenamiento jurídico que informa la estructura Social de nuestro Estado y que, al mismo tiempo, limita la libertad de configuración normativa del legislador porque impone un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias (artículo 53 superior). Y, en tercer lugar, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 25 de la Carta, el trabajo es un derecho y un deber social que goza, de una parte, de un núcleo de protección subjetiva e inmediata que le otorga carácter de fundamental y, de otra, de contenidos de desarrollo progresivo como derecho económico y social."

4. EL CASO CONCRETO

De entrada, valga anotar, que para que proceda la ACCION DE TUTELA como medio privilegiado, especial y extraordinario de protección frente a los actos ejecutados por los particulares, se requiere que dentro del ordenamiento jurídico colombiano no exista otro medio de defensa judicial que permita garantizar el amparo deprecado, o que existiendo este, se promueva para precaver un perjuicio irremediable caso en el cual procederá como mecanismo transitorio.

Frente a ello entonces habrá de analizarse el último presupuesto de procedibilidad de la acción constitucional de tutela, el de la subsidiariedad, como mecanismo extraordinario, ágil y por ende con un alcance de la actividad probatoria muy limitada pero además respetuosa de las competencias propias de las jurisdicciones establecidas para atender, en el escenario propio, los debates que se le presenten.

Veamos:

En el presente caso, la acción de tutela incoada por EVELIO ANTONIO MARÍN MARÍN, se orienta a que se declare que es beneficiario del derecho a la estabilidad laboral reforzada en virtud a la condición de debilidad manifiesta por su estado de salud, como consecuencia se declare que la terminación unilateral es ineficaz y se ordene el reintegro.

De los elementos materiales probatorios allegados a esta acción, no se verifica por este despacho, una vulneración flagrante y evidente del derecho a la estabilidad laboral reforzada por salud, y es que si bien, el señor MARÍN MARÍN al momento de darse por terminada la relación laboral no se encontraba incapacitado, sí contaba con recomendaciones laborales vigentes por el lapso de 2 meses y citas médicas pendientes, es decir, que para dicho momento el señor MARÍN MARÍN, cumplía con el requisito que señala la Corte Constitucional de encontrarse en*"; ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento para la realización de una actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del ámbito normal del ser humano…",* para hacerse beneficiario de una **Estabilidad laboral reforzada de los trabajadores con limitaciones en razón al estado de salud,** no obstante**,** el estado de salud no es esa la única condición requerida para ser beneficiario del reintegro laboral, pues, también es requisito que la terminación de la relación laboral se haya dado de manera discriminatoria.

[8] Sentencia T 052/2020 M.S, Antonio José Lizarazo Ocampo

Frente a este último requisito, el de la discriminación, la entidad accionada indica que la terminación de la relación laboral con el accionante obedeció a la renuencia del empleado para reintegrarse a sus labores posterior a la terminación de las incapacidades el 16 de enero de 2023, presentándose de dicha forma una renuncia tácita por parte del empleado, pues pese a que la empresa lo requirió a fin de que se presentara el 2 de febrero de 2023 a las 10:00 a.m. a la oficina de gestión humana a fin de que rindiera descargos por no presentarse a laborar desde el 16 de enero de 2023 este no se reintegró a sus labores, siendo esa una condición objetiva que el despacho no desconoce y el accionante no desmiente, pese a que expone estar en tratamientos, situaciones que no son justificantes para no presentarse en el lugar de trabajo a fin de que su empleador determinara las funciones que le encomendaría teniendo en cuentas las recomendaciones médicas emitidas por la ARL.

En el recurso el accionante expone que se comunicaba periódicamente con su empleador y quedó a la espera de que se le autorizara su ingreso a la empresa, lo cual queda desvirtuado con la prueba aportada por la empresa en la cual desde el 23 de enero de 2023 se le indica que debe ingresar a laborar, a lo cual el accionante manifiesta no estar en condiciones.

Que su tratamiento en la ARL sigue activo y no ha dejado de asistir a las terapias y consultas, lo cual igualmente queda desvirtuado con la prueba documental aportada por la empresa accionada y donde la ARL SURA indica *"Revisando las atenciones realizadas el 19/01/2023 se da orden para reintegro laboral. 30/01/2023 con medico de seguimiento no se genera incapacidad 12/04/2023 con fisiatría no se genera incapacidad. En resumen, caso aun activo por ARL con incapacidad vigente hasta el 15/01/2023, en las atenciones posteriores no se genera incapacidad. Trabajador con alta deserción a citas de control y terapia física."*

Fecha (aaaa/mm/dd)	Hora 24hrs(hh:mm)	IPS	Servicio	Profesional	Asistencia	Ver Más
2023/01/19	13:10	IPS AGUACATALA	CONSULTA MEDICO DE SEGUIMIENTO ARL	VELASQUEZ VANEGAS JULIANA	SI	
2023/01/19	17:00	IPS AGUACATALA	PROCEDIMIENTOS ARL	PROCEDIMIENTOS ARL	SI	
2023/01/23	17:10	IPS CENTRO DE REHABILITACIÓN SURA MEDEL	TERAPIA FISICA INICIAL ARL	ORREGO CANO ANA MARIA	NO	
2023/01/30	15:30	IPS AGUACATALA	CONSULTA MEDICO DE SEGUIMIENTO ARL	CANO BEDOYA SANTIAGO	SI	
2023/02/13	07:12	IPS CENTRO DE REHABILITACIÓN SURA MEDEL	CONSULTA INICIAL FISIATRIA ARL	PINTO GARCIA ALVARO ENRIQUE	NO	
2023/04/12	15:00	IPS CENTRO DE REHABILITACIÓN SURA MEDEL	CONSULTA CONTROL FISIATRIA ARL	RAMIREZ OCHOA LINA MARIA	SI	
2023/04/17	14:00	IPS CENTRO DE REHABILITACIÓN SURA MEDEL	TERAPIA OCUPACIONAL INICIAL ARL	GARCIA GARCIA DIANA MARCELA	SI	
2023/04/29	09:00	IPS CENTRO DE REHABILITACIÓN SURA MEDEL	TERAPIA OCUPACIONAL CONTROL ARL	VALENCIA PULGARIN LIZETH XIOMARA	SI	
2023/05/11	08:36	IPS CENTRO DE REHABILITACIÓN SURA MEDEL	CONSULTA CONTROL FISIATRIA ARL	RAMIREZ OCHOA LINA MARIA	NO	
2023/05/13	09:00	IPS CENTRO DE REHABILITACIÓN SURA MEDEL	TERAPIA OCUPACIONAL CONTROL ARL	VALENCIA PULGARIN LIZETH XIOMARA	NO	
2023/05/20	08:00	IPS CENTRO DE REHABILITACIÓN SURA MEDEL	TERAPIA OCUPACIONAL CONTROL ARL	GARCIA GARCIA DIANA MARCELA	NO	

1

Fecha (aaaa/mm/dd)	Hora 24hrs(hh:mm)	IPS	Servicio	Profesional	Asistencia	Ver Más
2023/05/27	09:00	IPS CENTRO DE REHABILITACIÓN SURA MEDEL	TERAPIA OCUPACIONAL CONTROL ARL	VALENCIA PULGARIN LIZETH XIOMARA	NO	
2023/07/24	07:20	IPS AGUACATALA	GESTION ARL	RUIZ GAVIRIA NEIDER ALBERTO	NO	

Por lo anterior, no se demostró en esta causa que la terminación del contrato se hubiera dado como acto discriminatorio en su contra por su estado de salud, no quedó demostrado que existiera nexo de causalidad entre el estado de salud y el despido del trabajador, pues para este despacho es de recibo el argumento esgrimido por la parte

pasiva en sentido de indicar, que la terminación se dio como consecuencia del abandono del puesto de trabajo del empleado, no siendo posible ponerle una carga adicional al empleador cuando se evidencian los múltiples requerimientos para que el empleado se presentara a laborar sin obtener una respuesta positiva pasados más de 4 meses desde la última incapacidad y pasados casi 2 meses de vencidas las recomendaciones médicas emitidas por la ARL

Ahora, si bien como ya se dijo, aun existiendo otro medio de defensa judicial es procedente la acción tutela cuando se promueve para precaver un perjuicio irremediable, esta situación es la que no se advierte en este asunto, ya que, si bien el actor, a pesar de ser una persona con padecimientos de salud que le han generado múltiples incapacidades y tratamientos médicos, que el Despacho no desconoce, no se encuentra en estado de indefensión ni de minusvalía tal que le impidan reclamar la protección a sus derechos mediante los mecanismos judiciales o administrativos idóneos establecidos para ello, como es el de acudir en proceso ordinario laboral de reintegro o de culpa patronal escenario que brinda las garantías reales para una dinámica probatoria en que ambas partes participen activamente y no este escenario especial, expedito y particular como es la de tutela. En efecto, el señor EVELIO ANTONIO MARÍN MARÍN tendrá atención a su tratamiento por parte de la AR SURA, hasta su recuperación total, por lo cual no se logra evidenciar la urgencia y el posible perjuicio irremediable, razón para concluir que no es la tutela el mecanismo llamado a dirimir su inconformidad, aunado a que no se realizó ninguna gestión por el accionante luego de no recibir salario desde el mes de enero de 2023, tal y como lo destacó a funcionaria de instancia.

Puestas las cosas de este modo, habrá de confirmarse la sentencia de primera instancia, que declaró improcedente el amparo constitucional deprecado por el actor, por contar con otro medio de defensa judicial y no estar acreditado el perjuicio irremediable.

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO CIVIL CON CONOCIMIENTO EN PROCESOS LABORALES DEL CIRCUITO JUDICIAL DE GIRARDOTA**, **ANTIOQUIA,** Administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Constitución,

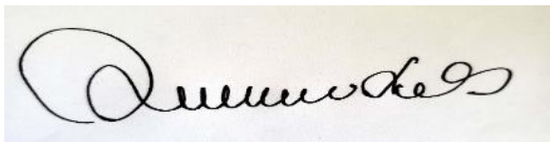
FALLA:

PRIMERO: CONFIRMAR la Sentencia de tutela calendada el 25 de julio de 2023, proferida por el Juzgado Primero Promiscuo Municipal de Barbosa - Antioquia, proferida dentro de la acción de tutela promovida por **EVELIO ANTONIO MARÍN MARÍN,** contra **SUPERCERDO PAISA S.A.S,** por las razones expuestas**.**

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE esta decisión conforme a lo normado por el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

TERCERO: REMITIR el presente expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión (artículo 32 del Decreto 2591 de 1991).

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



DIANA MILENA SABOGAL OSPINA
JUEZ