



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE SOLEDAD ATLÁNTICO

Soledad, once (11) de marzo de dos mil veintidós (2022)

Sentencia de 2° Instancia

Referencia Clase de acción: TUTELA
Demandante: JESUS ENRIQUE BARAONA PEREZ.
Demandado: MALLAS TOCANCIPA S.A.S y GSR GRUPO
SIDERURGICO REYNA S.A.S
Radicado: No. 2022-00039-01

Procede a pronunciarse el despacho sobre la impugnación instaurada por la parte accionante, contra la sentencia de fecha trece (13) de enero de dos mil veintidós (2022), por medio de la cual el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Malambo - Atlántico, negó la acción de tutela interpuesta por JESUS ENRIQUE BARAONA PEREZ.

I. ANTECEDENTES

El señor JESUS ENRIQUE BARAONA PEREZ, actuando a través de apoderado judicial, presentó acción de tutela contra MALLAS TOCANCIPA S.A.S y GSR GRUPO SIDERURGICO REYNA S.A.S, a fin de que se le ampare sus derechos fundamentales a la salud, mínimo vital, trabajo, vida y estabilidad reforzada, elevando las siguientes,

I.I. Pretensiones

“... (...)

Declarar la ineficacia del despido o de la terminación unilateral del contrato de trabajo por no mediar la autorización previa de la Oficina de Trabajo.

2. Reintegrar al señor JESUS ENRIQUE BARAHONA PEREZ a su cargo o a uno mejor, de acuerdo a su situación médico-ocupacional.

3. Cancelarle las remuneraciones, por todo concepto, salario, prestaciones sociales y aportes al sistema de seguridad social, que dejó de percibir entre el momento de su desvinculación y la fecha de su reintegro.

4. Pagarle, adicionalmente, una indemnización equivalente a 180 días de honorarios, de acuerdo con las reglas del artículo 26 de la Ley 361 de 1997...”

Lo anterior lo fundamenta en los siguientes:

II. Hechos

Narra el apoderado del accionante los siguientes hechos:

“... **Primero:** Que mi poderdante el señor **JESUS ENRIQUE BARAHONA PEREZ**, tiene una relación laboral con la accionada, la sociedad **MALLAS TOCANCIPA S.A.S**, en la planta ubicada en el Municipio de Malambo – Atlántico, desde el día 17 de julio de 2019, hasta el 06 de noviembre

T-2022-00039-01

de 2021, fecha esta última en la cual la empresa decidió dar por terminado de manera unilateral con el contrato de trabajo, siendo del caso indicar que durante la relación laboral se dieron varias prorrogas en el último año de las cuales la empresa no ha entregado copia al trabajador a pesar de haber sido solicitados.

Segundo: El señor BARAHONA PEREZ, ocupó los cargos de “Ayudante general” y “Ayudante de soldadura”, el día 10 de julio de 2020, sufrió un accidente laboral, mientras se encontraba cargando un camión y al momento que el compañero desplaza un paquete de mallas electro-soldadas y lo descendiende hace efecto péndulo golpeándolo otro paquete ya cargado, el cual le golpea las rodillas sufriendo traumas.

De acuerdo a la historia clínica resultan pertinente el siguiente resumen:

Atención inicial de urgencias en clínica General de Soledad que registra, consulta por dolor moderado en rodillas bilateral cuadro secundario a trauma contundente (maya metálica) en rodillas, motivo por el que consulta, rx de rodillas bilateral aparentemente sin lesiones.

Por persistencia de sintomatología consulta a centro médico Atlantic, médico ARL, ordena terapia fisca, analgesia y en consulta del 2/09/2020 ordena rmn de rodilla izquierda. Es valorado posteriormente por ortopedia, quien maneja con terapia fisca, analgesia. El 5/02/2021 ortopedia registra resultado de rmn de rodilla con lesión cuerno posterior menisco medial + quiste parameniscal medial por lo que sugiere cirugía artroscópica rodilla izquierda. Realizada el 9/02/2021 en clínica Asunción lesión cuerno posterior menisco medial unión cuerpo con cuerpo posterior superficie articular inferior.

Continuó controles ortopedia, médico seguimiento. El 23/08/2021 ortopedia emite alta.

Recomendaciones emitidas el 14/04/2021 por 60 días. El 10/09/2021 en seguimiento de reintegro describe de acuerdo al cargo habitual como soldador, puede retomar su labor habitual con única recomendación preventiva para soldadura a nivel de piso prolongada, para que sea realizada sentado en piso o sobre un banquillo.”

El día 10/09/2021, la ARL SURA, emite Dictamen No. 1510303388-598912, mediante el cual se Califica la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional, Rol Laboral Ocupacional y Otras Ocupacionales. Determinando un VALOR FINAL DE LA PCL/OCUPACIONAL % = 3.7, dictamen que fue calificado el 29/09/2021

El día 14/10/2021, se interpone Recurso De Reposición en Subsidio de Apelación Contra Dictamen de Calificación de Pérdida de la Capacidad Laboral No. 1510303388-598912 de Fecha 10/09/2021, atendido mediante oficio No. CE202151005650 de fecha 05/11/2021, mediante el cual se concede la impugnación y se informa que el caso será remitido a Junta Regional de Calificación de Invalidez de Atlántico, entidad facultada dentro del Sistema General de Riesgos Laborales para dirimir la controversia, dicha Junta estará informándole, fecha y hora de su evaluación.

Tercero: Que a la fecha se encuentra pendiente la calificación por parte de la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Atlántico, en consecuencia, aún no se han definido las consecuencias definitivas del accidente de trabajo sufrida por el trabajador, quien refiere presentar grave afección en su rodilla, con fuerte dolor y dificultades a la flexión, no obstante encontrarse el trabajador en una condición de debilidad manifiesta la empresa decidió de manera unilateral dar por terminado el contrato de trabajo, sin que mediara autorización por parte del Inspector de la Oficina de Trabajo, es decir del Inspector de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio del Trabajo conforme lo ordena

T-2022-00039-01

el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y la jurisprudencia que más adelante detallaré, lo que conlleva a la ineficacia de la terminación del contrato sin justa causa.

Cuarto: Que de acuerdo al material probatorio, se colige que la terminación de la relación laboral, fue producto de la situación de debilidad manifiesta en que se encuentra el trabajador, debido a su situación de salud que le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, y por tanto sujeto de especial protección constitucional, algo que de acuerdo a lo referido por mi prohijado la empresa tiene por costumbre que una vez se registran varios empleados con algún accidente de trabajo debido a que es normal en el desarrollo de la actividad laboral, proceden a buscar las maneras de cerrar la razón social e iniciar con una nueva, es así como la empresa mantiene operaciones físicas en la planta de Malambo - Atlántico, pero paralelamente mantiene abierta la razón social GSR GRUPO SIDERURGICO REYNA S.A.S, identificada con el Nit. No. 9006013277, ambas empresas pertenecen a la misma familia, lo cual además se evidencia de los respectivos certificados de existencia y representación legal que se anexan a la presente demanda, en los que se observan como gerente a los señores: JAIRO REYNA NIÑO, (Padre) Gerente de GSR GRUPO SIDERURGICO REYNA S.A.S y JHON JAIRO REYNA PEDRAZA (Hijo). Gerente de **MALLAS TOCANCIPA S.A.S**, y de esta manera pretenden evadir las consecuencias jurídicas que se desprenden de su actuar en desconocimiento de la normatividad laboral.

Quinto: Que consecuencia de la terminación antes referenciada, mi poderdante se encuentra desvinculado al sistema de seguridad social en salud, y en una situación de extrema vulnerabilidad al no contar con la protección en salud, a pesar de sus afecciones y no poder reintegrarse al mundo laboral debido a su situación médica, por lo que no cuenta con los ingresos mínimos para su subsistencia y manutención y la de su núcleo familiar conformado por su compañera permanente y su menor hijo, quienes depende económicamente del accionante.

Sexto: Declaro que mi poderdante no cuenta con los recursos para el pago de los honorarios de un profesional en derecho, por lo cual he aceptado su representación precisamente porque conozco la precaria situación económica y de salud en que se encuentra...”.

III. La Sentencia Impugnada

El Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Malambo - Atlántico, mediante providencia del 13 de enero del 2022, negó por improcedente la presente acción de tutela instaurada por la accionante, al considerar:

“... En primer lugar, es de indicar que en el ordenamiento jurídico existen determinados mecanismos, que resultan idóneos y eficaces para dirimir la controversia planteada por el actor, sin embargo, la parte activa no hizo uso de ellos, no acudió a la jurisdicción ordinaria laboral, que es el escenario adecuado para controvertir lo aquí solicitado, lo cual se encuentra sometido a un procedimiento especial, amplio y probatorio respecto a sus pretensiones.

En segundo lugar, que la parte tutelante no logró demostrar la existencia de presupuestos que permitieran flexibilizar los requisitos de procedibilidad de la acción constitucional, por cuanto no demostró al menos de manera sumaria la ocurrencia inminente de un **perjuicio irremediable**, ni mucho menos de un **estado de debilidad manifiesta**, que permitiera considerar que el señor BARAHONA goza de una especial y reforzada protección constitucional. Lo anterior, debido a que se logró evidenciar que los padecimientos que lo aquejan, **constituyen o no han causado una incapacidad permanente**, ni mucho menos un **estado de invalidez**, que le impida llevar una vida normal; pues, contrario los dictámenes proferidos por la ARL y por la JUNTA REGIONAL DE

T-2022-00039-01

CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL ATLÁNTICO, dan cuenta que el actor no posee ninguna limitación o afectación MODERADA O GRAVE de su capacidad laboral de la que se pueda concluir que la terminación del vínculo laboral es motivada por tal condición al no existir una disminución de su capacidad laboral.

En tercer lugar, activa no logró probar la existencia de un nexo causal entre el supuesto estado de debilidad manifiesta y la decisión de la empresa, al terminar la relación laboral, requisito indispensable para establecer la vulneración de los derechos fundamentales deprecados. Por el contrario, se evidencia que la terminación de su contrato estuvo motivada en la finalización de la operación que desarrollaba la empresa en el Municipio de Malambo, y la imposibilidad de reasignarle funciones al trabajador o trasladarlo, por lo cual MALLAS TOCANCIPA S.A.S. procedió a indemnizarlo, de conformidad con lo establecido en el estatuto laboral colombiano. Se aporta prueba documental, por la sociedad accionada.

En consecuencia, debe aclararse al accionante que el escenario tutelar no es el IDÓNEO para dirimir la controversia planteada, teniendo en cuenta que la acción de tutela no es un mecanismo alternativo, adicional o complementario de los previstos en el ordenamiento jurídico colombiano para esta clase de eventos; por lo cual, en el caso sometido a estudio debe recurrir a la vía ordinaria laboral para lograr la satisfacción de los derechos que pretende erróneamente reclamar por esta vía tutelar.

Finalmente, resulta evidente que las actuaciones desplegadas por la ARL SURA, el MINISTERIO DEL TRABAJO, el GSR GRUPO SIDERÚRGICO REYNA S.A.S. y la E.P.S. SURAMERICANA S.A., no amenazan, lesionan o vulneran los derechos fundamentales del tutelante, razón por la cual se procederá a su desvinculación del trámite constitucional...”.

IV. Impugnación.

La parte accionante presentó escrito de impugnación, manifestando:

“...(...)

Con el debido respeto encuentro que el fallo no concuerda con el análisis constitucional que debe realizar un juez de la República, y el mismo fallo se contradice con los postulados jurisprudenciales expuestos, existe una pobreza en el análisis del problema jurídico, en el primer punto respecto a la procedencia de la acción de tutela, desconoce la jurisprudencia aplicable al presente caso, citada en la demanda inicial y que prima sobre la citada por el togado, la cual me permito reiterar:

(...)

De lo anterior, el juez de tutela no sustenta las razones por las cuales se aparta del precedente jurisprudencial el cual es sabido sin mayor aclaración, le es imperativa su observancia, por lo que exigir una afectación o limitación moderada o grave como requisito para que el trabajador sea beneficiario de la estabilidad laboral reforzada desconoce por completo la jurisprudencia constitucional sin ninguna justificación.

(...)

*Así las cosas, es claro que la empresa si tiene operaciones en la Planta de Malambo, y de igual manera, así como ha reubicado al señor **JIMMY JAVIER YANES ROJAS**, puede hacerlo con mi prohijado, pero que inclusive en caso de que no fuere posible, ésta sola situación no justifica en nada el haber omitido el deber de pedir autorización previa a la Oficina de Trabajo para dar por terminado el contrato de trabajo, a lo cual estaba obligado independientemente de que el*

T-2022-00039-01

trabajador no cuenta con una afectación o limitación grave o moderado, a la luz de la jurisprudencia ampliamente citada, por tanto la indemnización reconocida no subsana ni reemplaza la protección especial de que es sujeto el trabajador...”.

V. Pruebas relevantes allegadas

- Historia clínica
- Informe de accidente de trabajo
- Dictamen No. 1510303388-598912 – Calificación de la pérdida de la capacidad laboral y su comunicación por parte de la ARL SURA.
- Impugnación Dictamen No. 1510303388-598912
- Oficio No. CE202151005650 de fecha 05/11/2021, mediante el cual se comunica, se concede la impugnación.
- Declaración jurada.
- Dictamen Junta Regional.

VI. CONSIDERACIONES

VI.I. Competencia

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991 y en el Decreto 1382 de 2000, este despacho resulta competente para conocer de la impugnación del fallo de la acción de tutela en referencia, por resultar ser el superior funcional de la agencia judicial que la profirió.

VI.II. Problema Jurídico

Deberán despejarse los siguientes interrogantes:

¿Resulta procedente formalmente la acción de tutela en el caso que nos ocupa?

En caso positivo,

¿La empresa accionada está vulnerando los derechos Al TRABAJO y a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA de la actora al desvincularle laboralmente sin justa causa y estando en estado de debilidad manifiesta por su patología?

- **El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de trabajadores en estado de incapacidad, de discapacidad, de indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta.**

La Corte Constitucional ha efectuado una síntesis de las reglas jurisprudenciales y criterios de interpretación establecidos en los fundamentos considerativos de esta providencia en relación con el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de trabajadores en estado de incapacidad, de discapacidad, de indefensión, vulnerabilidad o

T-2022-00039-01

debilidad manifiesta, y la procedencia de la tutela para su protección, para posteriormente establecer, los hechos materiales de cada uno de los casos acumulados, y así abordar el análisis de fondo y la resolución de cada uno de ellos.

(i) La acción de tutela procede contra particulares, de conformidad con las causales previstas en el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, entre las cuales se encuentra la relación de subordinación entre las partes del proceso, el estado de incapacidad, de discapacidad, de indefensión, de vulnerabilidad o debilidad manifiesta, particularmente para las relaciones derivadas del contrato de trabajo, que ahora nos ocupan.

(ii) Si bien la acción de tutela no es en principio procedente para resolver conflictos derivados de relaciones o vínculos laborales, ya que para ello existe la jurisdicción ordinaria laboral y la contenciosa administrativa, la tutela puede proceder de manera excepcional con el fin de proteger derechos laborales relativos a la terminación unilateral de un contrato de trabajo sin justa causa, por tratarse de un caso de estabilidad laboral reforzada, de un trabajador en estado de discapacidad, de afectación o disminución de su salud, lo cual lo coloca en una situación de indefensión, de vulnerabilidad o debilidad manifiesta, casos frente a los cuales la tutela se torna en mecanismo principal, idóneo y eficaz, respecto a los medios ordinarios de defensa, superándose así el requisito de subsidiariedad, establecido en el Decreto 2591 de 1991, o cuando se instaure la acción de tutela de forma transitoria para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

(iii) La estabilidad laboral implica las siguientes dimensiones:

“i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”.

(iv) Por tanto, la protección de la estabilidad laboral reforzada debe prosperar si: a) el trabajador se encuentra en debilidad manifiesta o en estado de vulnerabilidad, que se expresa a través de factores que afectan su salud, bienestar físico, mental o fisiológico; b) la desvinculación del empleado se produjo sin autorización previa de autoridad competente; c) la terminación del contrato o desvinculación del trabajador por motivos discriminatorios se entenderá demostrada si se acreditan las dos primeras reglas señaladas, porque la carga de la prueba se traslada al empleador, quien debe demostrar que despidió al empleado con base en una justa causa, para poder oponerse válidamente al amparo; d) se debe pagar al trabajador una indemnización de 180 días de salario; y e) si ello no ocurre, el despido será ineficaz y por tanto se deberá reintegrar y, según el caso, reubicar al trabajador.

(v) La procedencia excepcional de la tutela para proteger derechos laborales relativos a la terminación de un contrato de trabajo, salvo cuando se trate de casos de estabilidad laboral reforzada, como personas en estado de discapacidad, no solo frente a contratos a término indefinido, sino a toda clase de contratos, y en relación con toda clase de empleadores, incluyendo empresas temporales y contratistas independientes, frente a los cuales se presenta la figura de la responsabilidad solidaria con los derechos laborales del empleador.

(vi) En consecuencia, el despido resulta discriminatorio en razón de la situación de salud del trabajador si se acredita en el caso particular:

T-2022-00039-01

(a) Que el peticionario pueda considerarse una persona en incapacidad, discapacitada, o en estado de indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta por su estado de salud;

(b) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación;

(c) Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador; y

(d) Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester.

(vii) Finalmente, la alta Corporación reitera el principio de solidaridad como fundamento constitucional de la protección a la estabilidad laboral reforzada, el cual evoca un deber de ayuda o auxilio a las personas que se encuentran en estado de debilidad.-.

VIII. Del Caso Concreto

De acuerdo con el memorial que impulsa la presente acción el señor JESUS ENRIQUE BARAHONA, solicita la protección de sus derechos fundamentales a la SALUD, MÍNIMO VITAL, TRABAJO y VIDA, que afirma están siendo conculcado por MALLAS TOCANCIPA S.A.S y GSR GRUPO SIDERURGICO REYNA S.A.S., al desvincularlo como trabajador sin justa causa con ocasión a su patología.

El Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Malambo - Atlántico, negó por improcedente la presente acción de tutela, decisión que fue objeto de impugnación conforme a los argumentos arriba expuestos.

Dicho lo anterior, pasará este fallador de instancia a hacer unas precisiones en torno a la procedencia formal de la acción, y a luego se ocupará de establecer si en el caso concreto se cumplen las sub-reglas jurisprudenciales trazadas por la Corte Constitucional para que en el tema que nos ocupa prospere la acción de tutela.

La Corte Constitucional ha establecido en reiteradas ocasiones la improcedencia de la acción de tutela para solicitar reintegros laborales, toda vez que existen otros medios de defensa judicial a los cuales puede acudir para lograr lo pretendido; no obstante excepcionalmente es aceptada la viabilidad del amparo cuando se establece que aquellos mecanismos de defensa no son idóneos o que se requiera la urgente intervención del Juez de tutela para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

De igual manera, ha establecido como excepción a la regla general de improcedencia, que se trate de un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta o en circunstancia que le conceda el derecho a permanecer en su empleo, es decir, en una circunstancia que le otorgue el derecho a la estabilidad laboral reforzada como es el caso que han sufrido deterioro de su salud durante el desarrollo de sus funciones.

En estos casos, la acción de tutela es el medio idóneo y preferente, en razón a la protección laboral reforzada que consagra explícitamente el texto constitucional a favor de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Lo anterior no significa que siempre que las personas se encuentren en situación de vulnerabilidad, deben permanecer en su cargo, sino que su desvinculación laboral o la terminación unilateral de

T-2022-00039-01

su contrato de prestación de servicios solo podrán efectuarse con previa autorización del Ministerio del Trabajo.

En efecto, el alcance e interpretación que la Corte Constitucional que dentro del marco de la acción de tutela le ha dado al artículo 26 de la ley 361 de 1997 es más amplio que el que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia le ha fijado en reiterada jurisprudencia.

Así, para el alto Tribunal Constitucional dentro del marco de la acción de tutela por estabilidad laboral reforzada en desarrollo de los artículos 13 y 47 de la Carta Política consagra una categoría especial de estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador discapacitado, *sin necesidad de calificación previa de tal condición*, que aplica a todo tipo de contrato de trabajo, en virtud de la cual si se despide a un trabajador discapacitado sin la autorización respectiva se presume que la terminación de la relación laboral se produjo por esta circunstancia, se genera la ineficacia del despido o la terminación del contrato, además de la indemnización de 180 días, adicionales a las demás prestaciones económicas derivadas naturalmente del vínculo laboral sin solución de continuidad¹.

En otros términos, dentro del contexto de la acción de tutela según el precedente de la Corte Constitucional, no es necesario entrar a estudiar si al tutelante se le ha efectuado calificación de la pérdida del porcentaje de capacidad laboral, o si habiéndose emitido la calificación el porcentaje supera o no el 15%, sino que basta que se comprueben los siguientes presupuestos:

- Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta al momento de la desvinculación.
- Que el empleador tenga conocimiento de tal situación;
- Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador;
- y
- Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester.

En el caso de marras, el tutelante hace derivar el desmedro de sus garantías fundamentales del hecho de haber sido desvinculado sin tener en cuenta su patología y pendiente resolver recurso por parte de la Junta Regional de Invalidez, del dictamen rendido por la ARL.

¹ A diferencia de la Corte Constitucional, la Sala de Casación Laboral al interpretar el alcance del artículo 26 de la ley 361 de 1997, como órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, viene sosteniendo una tesis más restringida que la que viene prohijando la Corte Constitucional sobre la materia.

Así el máximo tribunal de la justicia ordinaria laboral ha sostenido reiteradamente, que para la viabilidad de otorgar la protección prevista en la norma relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se exige:

- Que el trabajador haya sido calificado como limitado físico.
- Que se trate de una disminución en la capacidad productiva igual o superior al 15% que corresponde es decir debe ser una limitación moderada, severa o profunda en los términos previstos en el artículo 7º del Decreto 2463 de 200.
- Que tal circunstancia haya sido conocida por el empleador.

T-2022-00039-01

Así las cosas, y en lo concerniente a los presupuestos necesarios para que se abra paso la prosperidad de la pretensión de reintegro por estabilidad laboral reforzada dentro del ámbito de la acción de tutela.

Primero requisito: Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta al momento de la desvinculación.

De conformidad con los documentos aportados con la tutela:

- Informe de accidente de trabajo.
- Dictamen No. 1510303388-598912 – Calificación de la pérdida de la capacidad laboral y su comunicación por parte de la ARL SURA.
- Historia clínica del trabajador

Se logra acreditar que el accionante el día 10 de julio de 2020, sufrió un accidente laboral, que le generó cuadro secundario a trauma contundente (maya metálica) en rodillas, motivo por el que consulta, rx de rodillas bilateral aparentemente sin lesiones, así como terapias físicas, así como por especialidad de ortopedia sugiere cirugía artroscópica rodilla izquierda, la cual fue realizada el 9/02/2021.

Así como la existencia de recomendaciones emitidas el 14/04/2021 por 60 días. El 10/09/2021 en seguimiento de reintegro.

Así las cosas, y atendiendo que la finalización del vínculo fue el 6 de noviembre de 2021, si bien el accionante no se encontraba incapacitado, así como tampoco recomendaciones vigentes o controles, no lo es menos que el 10 de septiembre de 2021, la ARL SURA, emite Dictamen No. 1510303388-598912, mediante el cual se Califica la Pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional, Rol Laboral Ocupacional y Otras Ocupacionales. Determinando un VALOR FINAL DE LA PCL/OCUPACIONAL % = 3.7, dictamen que fue sujeto de recurso sin que hasta la fecha de terminación del vínculo se hubiere definido, pue solo fue notificado el 13 de diciembre de 2021, con 9.80% de pérdida de la capacidad.

Dicho lo anterior, se logra concluir conforme a las pruebas obrantes en el plenario, que el accionante era una persona en estado de debilidad manifiesta a la fecha de la finalización del vínculo, en atención que para la fecha 6 de noviembre de 2021 se encontraba pendiente recurso al dictamen emitido por la ARL.

Segundo Requisito: Encontramos que de conformidad con la respuesta de tutela, no fue negada la condición de salud del ex trabajador.

Tercer Requisito: Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador.

Sobre este punto, tenemos que la parte demandada adujo en la carta de terminación unilateral por parte de MALLAS TOCANCIPÁ SAS con ocasión:

T-2022-00039-01

La finalización de la operación en la Ciudad de Malambo (Atlántico), lugar donde el accionante fue contratado para prestar sus servicios.

La empresa no desarrolla actividades en la región y tampoco podría re asignar funciones al trabajador o trasladarlo.

Razones que nada tienen que ver con condición alguna de salud ni situación de debilidad manifiesta del accionante.

Ahora bien, el accionante allega declaración de un trabajador JIMMY JAVIER YANES ROJAS, quien dice tener vínculo laboral con la empresa MALLAS TOCANCIPA S.A.S, en el cargo de Operario de Trefilación y Mallas Electrosoldada, actualmente reubicado por órdenes de la ARL sura, para demostrar que la empresa si tiene operaciones en la Planta de Malambo, no es prueba suficiente en esta oportunidad para poder concluir que a la fecha aún la demandada mantiene operaciones en el Municipio de Malambo - Atlco, aunado que el accionante ejercía otro cargo distinto, declaración jurada que deberá ser ratificada al interior de un proceso ordinario para que pueda ser controvertida.

Así las cosas, puede considerarse que de los documentos mirados en conjunto, resulta plausible concluir que lo que motivó a la empresa demandada a dar por finalizada la relación laboral no fue un ánimo discriminatorio en razón de su estado enfermedad o discapacidad, sino debido a la terminación de la operación en el Municipio de Malambo.

En tal medida no encuentra este operador judicial configurando el requisito relativo al *nexo causal entre el estado de salud de la actora y el despido*, presupuesto indispensable dentro del contexto de esta acción constitucional para acceder al amparo de la estabilidad laboral reforzada en los términos deprecados en el libelo de tutela.

La discusión legal subyacente en el asunto en criterio de esta judicatura, escapa entonces de la competencia del Juez constitucional y es susceptible de ser debatida ante la justicia ordinaria laboral donde podrá allegar otros elementos probatorios.

Como colofón de lo expuesto se deberá confirmar el fallo de primera instancia.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Primero Civil del Circuito de Soledad administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

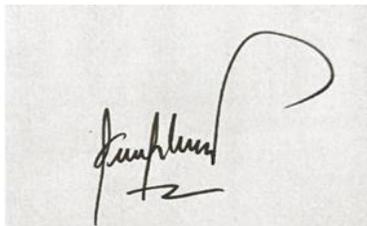
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de tutela de fecha trece (13) de enero de dos mil veintidós (2022), proferido por el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Malambo - Atlántico, por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO: Notificar ésta providencia a las partes, así como al Defensor del Pueblo, por el medio más expedito y eficaz.

TERCERO: Remítase el expediente a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión, según lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1991.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

T-2022-00039-01

A handwritten signature in black ink on a light-colored background. The signature is cursive and appears to read 'German Rodriguez Pacheco'.

GERMAN RODRIGUEZ PACHECO

Juez

Firmado Por:

German Emilio Rodriguez Pacheco

Juez

Juzgado De Circuito

Civil 001

Soledad - Atlantico

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **c30c3d04c7592386d5a012ac513b0605633cf26541fee5b60d5bfe14c2babd12**

Documento generado en 15/03/2022 10:35:30 AM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>