



JUZGADO SEGUNDO PROMISCO MUNICIPAL DE GRANADA META

Granada (Meta), veinticinco (25) de noviembre de dos mil veinte (2020)

OBJETO A DECIDIR

Procede el despacho a resolver lo que en derecho corresponda dentro de la acción de tutela, promovida por el señor **DUMAR DIAZ ARANGO**, contra **GRUPO EMPRESARIAL ACTIVAMOS**, por considerar vulnerado su derecho fundamental al trabajo, mínimo vital, seguridad social, debido proceso y dignidad humana.

IDENTIFICACIÓN DEL SOLICITANTE

Se trata del señor **DUMAR DIAZ ARANGO**, identificado con la cédula de ciudadanía No. 1.123.532.233, recibe notificaciones en la carrera 13 No. 38 – 47 oficina 1002 en Bogotá, correo electrónico: fernandocg@ehabogados.co; celular: 31575272779.

IDENTIFICACION DE LOS SUJETOS DE QUIEN PROVIENE LA VULNERACION.

La presente acción de tutela está dirigida contra **GRUPO EMPRESARIAL ACTIVAMOS**, Nit. N° 900.78.929, quien recibe notificaciones en la Carrera 13 N° 16-74 Barrio Centro, Granada Meta; email: activamosgranada@gmail.com. Cel. 313 416 51 79.

Mediante auto del diez (10) de noviembre de dos mil veinte (2020), se vinculó al trámite de tutela a la ARL EQUIDAD SEGUROS, EPS MEDIMAS, PORVENIR FONDO DE PENSIONES Y CESANTIAS, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DEL META, SECRETARIA MUNICIPAL DE PROTECCION SOCIAL Y ECONOMICA DE GRANADA META, INSPECCION MUNICIPAL DEL TRABAJO, MINISTERIO DE TRABAJO Y PROTECCION SOCIAL, SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD, MINISTERIO NACIONAL DE SALUD, OFICINA DE TRABAJO DE GRANADA META e INVERSIONES GUANAYAS.

DE LOS HECHOS.

DUMAR DIAZ ARANDO indicó que el veintidós (22) de julio de dos mil dieciocho (2018), en ejercicio de sus actividades laborales con la empresa GRUPO EMPRESARIAL ACTIVAMOS sufrió un accidente, generándole pérdida de la capacidad laboral, calificada en su momento por la ARL LA EQUIDAD en 12.20%, la cual fue impugnada y a la fecha se encuentra en proceso de ajuste ante la Junta Regional de Calificación.

Expuso que, a consideración propia actualmente goza de estabilidad laboral reforzada, en razón a que el proceso de calificación aún se encuentra vigente, igualmente ostenta condición de discapacidad.

Señaló que, el quince (15) de octubre del año en curso, se le notificó terminación del contrato laboral por parte de la entidad accionada, bajo el argumento de que “la relación laboral se había extendido a causa del accidente laboral que sostuve y de que el cargo que ocupo no es necesitado por la compañía, sino que fue creado en respuesta a mi pérdida de capacidad”.



RADICADO No. 503134089002-2020-00116-00
ACCIONANTE: DUMAR DIAZ ARANGO
ACCIONADO: GRUPO EMPRESARIAL ACTIVAMOS.
ASUNTO: FALLO DE TUTELA

Manifestó que el veintiséis (26) de octubre siguiente, radicó contestación a la notificación de despido, en la que informó que su pérdida de capacidad aún se encuentra en proceso de ser revaluada, por lo que cuenta con estabilidad laboral reforzada de conformidad con el artículo 26 de la ley 361 de 1997; de la cual le dieron respuesta el treinta (30) de octubre de la misma anualidad, reafirmando su posición inicial.

Agrego que ese trabajo es la única fuente de ingreso laboral que tiene para el sostenimiento propio y el de su familia.

Por lo anterior, solicitó se ordene a la entidad accionada el reintegro laboral en iguales o mejores condiciones, en tanto se resuelva de manera definitiva la pérdida de la capacidad laboral; así mismo, le sean reconocidos los salarios y prestaciones sociales sin solución desde la fecha de terminación hasta el reintegro.

COMPETENCIA

Este Despacho es competente para conocer en primera instancia de la presente Acción de Tutela, de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política de Colombia, los artículos 37 y 42 del Decreto 2591 de 1991, reglamentado por el Decreto 1382 de 2000, artículo 1º, en atención a la naturaleza jurídica de las entidades accionadas.

ACTUACION PROCESAL

Mediante auto del diez (10) de noviembre de dos mil veinte (2020), el Juzgado asume el conocimiento de la acción de tutela contra GRUPO EMPRESARIAL ACTIVAMOS disponiendo la vinculación, ARL EQUIDAD SEGUROS, EPS MEDIMAS, PORVENIR FONDO DE PENSIONES Y CESANTIAS, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DEL META, SECRETARIA MUNICIPAL DE PROTECCION SOCIAL Y ECONOMICA DE GRANADA META, INSPECCION MUNICIPAL DEL TRABAJO, MINISTERIO DE TRABAJO Y PROTECCION SOCIAL, SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE SALUD, MINISTERIO NACIONAL DE SALUD, OFICINA DE TRABAJO DE GRANADA META, ordenándose su traslado por el término de dos (2) días, disponiéndose el envío de sendas comunicaciones a la parte accionada, accionante y vinculadas.

En auto del veinticuatro (24) de noviembre del año en curso se vinculó a INVERSIONES GUANAYAS

RESPUESTA DE LOS ENTES ACCIONADOS

LA EQUIDAD SEGUROS DE VIDA O.C. señaló que desde el trece (13) de abril de dos mil dieciocho (2018), hasta la fecha, el accionante se encuentra afiliado a esa ARL, y el veintidós (22) de julio del mismo año, la parte actora reportó el siniestro No. 434391 con ocasión a accidente laboral de la siguiente manera *“el señor se encontraba laborando en un tractor de repente el tractor se enterró, él se baja a amarrar una cadena para desenterrarlo con otro tractor que tenía un remoque, de repente este tractor da reversa y le causa atrapamiento del brazo derecho causándole herida y fractura”*.

En consecuencia, ha brindado todas las prestaciones asistenciales y económicas que el accionante requiere dentro de su tratamiento de rehabilitación con el propósito de lograr la mejoría médica, sin embargo, el veinticuatro (24) de marzo de dos mil veinte



RADICADO No. 503134089002-2020-00116-00
ACCIONANTE: DUMAR DIAZ ARANGO
ACCIONADO: GRUPO EMPRESARIAL ACTIVAMOS.
ASUNTO: FALLO DE TUTELA

(2020), el comité interdisciplinario de esa entidad emitió dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral No. 434391, el cual determinó el siguiente diagnóstico: “Dx S423 FRACTURA DISTAL DE HUMERO DERECHO (DOMINANTE); PORCENTAJE: 12.2%; FECHA DE ESTRUCTURACIÓN; 27/01/2020”, el cual fue impugnado por el señor DUMAR DIAZ ante la Junta Regional del Meta.

Por lo anterior, solicitó su desvinculación del presente trámite constitucional por falta de legitimación en la causa por pasiva, y el archivo de la presente diligencia.

EL GRUPO EMPRESARIAL ACTIVAMOS indicó que, brindó todas las garantías al accionante al momento del accidente laboral, realizó el reporte, respetó las incapacidades y recomendaciones cuando estas existieron, incluso posterior a la calificación de pérdida de capacidad laboral emitida por la ARL.

Señaló que, respecto a los argumentos de terminación laboral expuso “es de aclarar que nuestro cliente inversiones Guanayas, no requiere más del cargo que en misión usted venía ejerciendo en esa empresa como ALMACENISTA, debido a que fue una labor que se creó para apoyar su proceso de rehabilitación”.

Manifestó que, la terminación del contrato laboral no corresponde a un hecho discriminatorio, cobijado por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sino que ocurre con ocasión a desaparecer la necesidad del contratante para sus operaciones y no en razón a la condición de salud, pues el proceso de rehabilitación finalizó según lo expuesto por la ARL; sumado a ello, la última incapacidad médica reportada fue por tres (3) días correspondientes al periodo comprendido entre el siete (7) al nueve (9) de abril de dos mil diecinueve (2019), es decir hace más de un (1) año, desde el cual no se encuentra en tratamiento o procedimiento médico vigente.

Adujo que el trabajo en misión del accionante era de carácter temporal, tal como consta en el contrato laboral, el cual se ha mantenido en el tiempo por las circunstancias especiales que lo rodean y que prevaleció la rehabilitación del actor.

EL MINISTERIO DEL TRABAJO indicó que, revisada las bases de datos no encontró registro alguno por parte del señor DUMAR DIAZ ARANGO, en los canales de atención, ni por parte de la CORPORACIÓN GRUPO EMPRESARIAL ACTIVAMOS, situación que tampoco encontró registrada en la base de datos de la Inspección de Trabajo.

De conformidad con lo expuesto, solicitó su desvinculación del presente trámite constitucional, por falta de legitimación en la causa por pasiva.

MEDIMAS EPS manifestó que, el actor se encuentra afiliado a esa EPS en el régimen contributivo en calidad de cotizante.

Indicó que, no está llamado a dar cumplimiento a ninguna de las pretensiones del accionante, dado que las mismas son de carácter laboral, por lo que carece de legitimidad en la causa por pasiva y solicita su desvinculación del presente trámite constitucional.

MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL y la SUPERINTENDENCIA DE SALUD señalaron que, en el presente caso se configura falta de legitimación en la causa por pasiva en razón a que el accionante ofició como empleador al GRUPO EMPRESARIAL ACTIVAMOS, por lo que solicitó se declare la improcedencia.



RADICADO No. 503134089002-2020-00116-00
ACCIONANTE: DUMAR DIAZ ARANGO
ACCIONADO: GRUPO EMPRESARIAL ACTIVAMOS.
ASUNTO: FALLO DE TUTELA

LA JUNTA DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL META, no se pronunció frente al traslado de tutela.

CONSIDERACIONES

La acción de tutela fue concebida en el artículo 86 Superior, como la herramienta idónea para el amparo de los derechos fundamentales ante su transgresión o amenaza por parte de entes públicos o privados. De esta forma, el ciudadano puede recurrir a la administración de justicia en busca de la protección efectiva de sus derechos, respecto de lo cual el juez constitucional deberá impartir una orden dirigida a conjurar la vulneración o a que cese la prolongación de sus efectos en el tiempo.

El problema jurídico se concreta en determinar si se vulnera el derecho a la estabilidad reforzada y al trabajo del señor DUMAR DIAZ ARANGO, por parte de GRUPO EMPRESARIAL ACTIVAMOS, al haberle despedido de la entidad, estando en condición de vulnerabilidad como consecuencia de la patología originada en el desarrollo de su actividad laboral.

CASO CONCRETO.

Procedencia.

Por mandato del artículo 86-5 de la Constitución Política, la acción de tutela frente a particulares sólo procede ante la ocurrencia de alguna de las siguientes circunstancias: i) que el particular esté encargado de la prestación de un servicio público ii) que con su conducta se afecte grave y directamente el interés colectivo y iii) que respecto de él, el solicitante se encuentre en estado de subordinación o indefensión. Según la sentencia T-100 de 1997¹, el fundamento ius-filosófico de esta consagración “reside en el desconocimiento del presupuesto de igualdad material y coordinación que debe primar, por regla general, en las relaciones entre los particulares, ya porque algunos se encuentran investidos, por autoridad de la ley, de determinadas atribuciones especiales, o porque con sus actuaciones pueden atentar contra el interés común, lo cual podría ocasionar un abuso de poder, similar a aquél en que podría incurrir el Estado en ejercicio de sus funciones constitucionales o legales”.

El numeral 4º del Decreto 2591 de 1991 especifica la procedibilidad de la acción de tutela en contra de particulares cuando quienes la impetran se encuentran en una situación de indefensión o subordinación.

“Procedencia. La acción de tutela procederá contra acciones u omisiones de particulares en los siguientes casos (...)

4º Cuando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada, contra quien la controle efectivamente o fuere el beneficiario real de la situación que motivó la acción siempre y cuando el solicitante tenga una relación de subordinación o indefensión con tal organización.”

A través de la sentencia T-122 de 2005, la Corte delineó los siguientes criterios para identificar los estados de subordinación e indefensión:

¹ Sentencia T-098-15



RADICADO No. 503134089002-2020-00116-00
ACCIONANTE: DUMAR DIAZ ARANGO
ACCIONADO: GRUPO EMPRESARIAL ACTIVAMOS.
ASUNTO: FALLO DE TUTELA

“La subordinación ha sido definida por la doctrina constitucional como la condición de una persona que la hace sujetarse a otra o la hace dependiente de ella y, en esa medida, hace alusión principalmente a una situación derivada de una relación jurídica en virtud de un contrato de trabajo o de las relaciones entre estudiantes y directivas del plantel educativo o la de los padres e hijos derivada de la patria potestad.”

El estado de indefensión no tiene origen en la obligatoriedad derivada de un vínculo jurídico sino en la situación fáctica de falta total o insuficiencia de medios físicos y jurídicos de defensa para resistir o repeler la agresión, amenaza o vulneración de sus derechos fundamentales. La indefensión no es una circunstancia que pueda ser analizada en abstracto, requiere de un vínculo entre quien la alega y quien infringe que permita asegurar el nexo causal y la respectiva vulneración del derecho fundamental.

Como puede observarse, la principal diferencia entre los dos escenarios radica en el origen de la dependencia entre los particulares. Así, si el sometimiento se presenta como consecuencia de un vínculo jurídico nos encontraremos frente a un caso de subordinación, y en el sentido contrario, si la dominación proviene de una situación de hecho, nos hallaremos ante un caso de indefensión.

De lo anterior se puede afirmar que dentro de una controversia de origen contractual, la acción de tutela es procedente sólo si se verifican las condiciones específicas de las partes y se argumenta suficientemente la existencia de una situación de subordinación o indefensión. Que para el caso en estudio se constata la existencia de una relación laboral contractual, donde el accionante se obligó con la entidad accionada a ejercer una actividad dentro de la misma, cumpliendo con un horario establecido por la entidad y recibiendo a cambio de esta una remuneración por su trabajo.

Adicionalmente, el alto tribunal constitucional, ha señalado que la situación de disparidad en las relaciones sociales de la cual surge el estado de subordinación o indefensión, se presume en materia laboral, toda vez que existe una verdadera relación de ejercicio de poder entre el empleador y el empleado. Al respecto ha dicho:

“(...) Es así como en relaciones contractuales, comerciales o de ejercicio pleno de la autonomía individual la Corte ha sostenido que, en principio, no es pertinente otorgar la protección constitucional de los derechos fundamentales. En cambio, tratándose de relaciones particulares donde se presentan relaciones de subordinación o de indefensión – como es el caso en materia laboral, pensional, médica, de ejercicio de poder informático, de copropiedad, de asociación gremial deportiva o de transporte o religiosa, de violencia familiar o supremacía social –, la jurisprudencia constitucional, siguiendo los parámetros que la propia Constitución establece, ha intervenido para dejar a salvo la efectividad de los derechos fundamentales en dichas situaciones.”²

La jurisprudencia constitucional ha admitido de manera excepcional, la procedencia de la tutela para ordenar reintegros laborales, siempre que el juez constitucional se percate de que el medio de defensa existente no resulta eficaz para la protección efectiva de los derechos fundamentales invocados. Ahí podrá, válidamente, garantizar la protección preeminente y efectiva de los derechos fundamentales, aceptando la procedencia de la acción de tutela y estará habilitado para conceder la protección

² Sentencia de la Corte Constitucional T-1042 de 2001, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.



RADICADO No. 503134089002-2020-00116-00
ACCIONANTE: DUMAR DIAZ ARANGO
ACCIONADO: GRUPO EMPRESARIAL ACTIVAMOS.
ASUNTO: FALLO DE TUTELA

constitucional de manera definitiva, si por la gravedad de las circunstancias del caso resulta ineficaz ventilar el debate ante la jurisdicción laboral.³

Suma a lo anterior la disposiciones enmarcadas, en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, previo que *en ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar.*

Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, 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.

Para resolver el planteamiento jurídico, se tiene que una de las situaciones fácticas que dan origen al presente trámite constitucional se apega a la línea jurisprudencial constitucional, pues sobre el accionante y la entidad accionada existe una actividad contractual laboral, un estado de indefensión y subordinación. Así las cosas, este despacho abordará los presupuestos constitucionales que rigen la materia en estudio, los cuales serán:

i.i) protección laboral reforzada del trabajador con discapacidad, i.ii) derecho a la estabilidad laboral reforzada, i.iii) acción de tutela para obtener reintegro laboral cuando se trata de prevenir la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada, i.iv) derecho a la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta con limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas.

I.I) protección laboral reforzada del trabajador con discapacidad

El artículo 13 de la Constitución reconoce que todas las personas son iguales ante la ley, y que le corresponde al Estado propiciar las condiciones para lograr que tal mandato sea real y efectivo. Igualmente, el mismo precepto dispone que las personas que de acuerdo a su condición económica, física o mental se encuentren en estado de debilidad manifiesta, tengan una especial protección.

A su vez, el artículo 53 de la Carta Política establece una protección general de la estabilidad laboral de los trabajadores. De acuerdo con este Tribunal, la estabilidad laboral se refuerza cuando el trabajador es una persona que por sus condiciones particulares puede llegar a sufrir un grave detrimento a raíz de una desvinculación abusiva. Es por tal razón que el legislador estableció la prohibición de despedir trabajadores con discapacidad o en estado de debilidad manifiesta cuando dicho despido se dé en razón de su condición, sobre la base de que se trata de medidas discriminatorias que atentan contra la igualdad y el deber de solidaridad⁴.

I.II) derecho a la estabilidad laboral reforzada.

³ Sentencia t-364-16

⁴ Sentencia de la Corte Constitucional T-098-15



RADICADO No. 503134089002-2020-00116-00
ACCIONANTE: DUMAR DIAZ ARANGO
ACCIONADO: GRUPO EMPRESARIAL ACTIVAMOS.
ASUNTO: FALLO DE TUTELA

La figura de la “estabilidad laboral reforzada” ampara usualmente a mujeres embarazadas y en estado de lactancia, trabajadores con fuero sindical y personas con discapacidad. De acuerdo con la sentencia T-002 de 2011⁵, en el caso de las últimas la mencionada figura *es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.*” Adicionalmente, la Corte estableció a través de la sentencia T-1040 de 2001 que la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad.

De acuerdo con el mismo fallo, tal protección implica “(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 y cuando que no se configura una causal objetiva que conlleve a 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.”

El efecto más relevante de la “estabilidad laboral reforzada” es la ineficacia del despido del trabajador amparado cuando la razón del mismo es la condición especial que lo caracteriza.

Según lo expuesto, un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta o discapacidad, por causa de una disminución de capacidad física o mental, tiene el derecho a permanecer en el empleo. Cualquier despido en el cual el juez de tutela constate que la terminación del vínculo laboral obedeció a las causales antes descritas se torna entonces ineficaz, siendo procedente ordenar el respectivo reintegro del trabajador.

Adicionalmente se ha establecido una presunción en contra del empleador cuando en el despido no media la autorización de la autoridad laboral competente, la cual se encuentra justificada, de acuerdo con la sentencia T-1083 de 2007, en que el hecho de:

“exigir la prueba de la relación causal existente entre la condición física, sensorial o psicológica del trabajador y la decisión del empleador constituye una carga desproporcionada para una persona que se encuentra en una situación de vulnerabilidad evidente. (...) La complejidad de dicha prueba aumenta, si se tiene en cuenta que, las más de las veces, los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho.”

Ha señalado el tribunal constitucional, mediante sentencia T -098-15 que de comprobarse que el empleador irrespetó las reglas que rigen la desvinculación de trabajadores que gozan de estabilidad reforzada, habrá lugar a tres consecuencias: **(i) el despido es ineficaz, por lo que el empleador deberá proceder al reintegro del trabajador;** **(ii) deberá pagarse a favor del trabajador desvinculado los aportes al Sistema de Seguridad Social que se causaron entre el momento en que se produjo el despido y su reintegro efectivo,** y **(iii) deberá pagársele al trabajador desvinculado la indemnización prevista por la ley.**

⁵ Ibídem - Sentencia de la Corte Constitucional T-198 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra



RADICADO No. 503134089002-2020-00116-00
ACCIONANTE: DUMAR DIAZ ARANGO
ACCIONADO: GRUPO EMPRESARIAL ACTIVAMOS.
ASUNTO: FALLO DE TUTELA

El sustento normativo de esa protección especial se encuentra en los principios del Estado Social de Derecho, la igualdad material y la solidaridad social que se encuentran consagrados en la Constitución Política. Estos mandatos de optimización establecen que el Estado tiene la obligación constitucional de adoptar medidas en favor de grupos vulnerables y personas en condición de debilidad manifiesta.

I.III) acción de tutela para obtener reintegro laboral cuando se trata de prevenir la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada

Frente a dicha disposición constitucional, existen dos excepciones. La primera, según la cual la acción de amparo será procedente siempre que se utilice “*como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable*” (inciso 3º, del artículo 86 CP). La segunda, en virtud de la cual, la acción de amparo será procedente así existan otros medios de defensa judicial, siempre que los mismos sean *ineficaces* para enfrentar la amenaza o la vulneración de los derechos fundamentales (numeral 1º, del artículo 6º, del Decreto 2591 de 1991⁶). Pues en algunos casos la tutela es el medio judicial más eficaz para proteger los derechos fundamentales, el juez constitucional debe comprobar que “el otro medio de defensa judicial existente debe, en términos cualitativos, ofrecer la misma protección que el juez constitucional podría otorgar a través del mecanismo excepcional de la tutela”⁷

I.IV) derecho a la estabilidad laboral reforzada de persona en estado de debilidad manifiesta con limitaciones físicas, sensoriales o psicológicas.

Según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, (...) *el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada se cimienta en una serie de postulados cardinales que giran en torno a la prerrogativa con la que cuentan aquellas personas disminuidas en sus capacidades de acceder en igualdad de condiciones a un empleo; a la imposibilidad de ser despedidos en razón de su condición; a la garantía de asegurarles su permanencia en el trabajo hasta que no se configure una causal objetiva que justifique su despido y, finalmente; al hecho de que esa desvinculación esté mediada por la autorización de la oficina del trabajo*⁸. (...)

El artículo 13 de la Constitución reconoce que todas las personas son iguales ante la ley, y señala que le corresponde al Estado promover las condiciones para lograr que la igualdad sea real y efectiva. El mismo artículo dispone que el Estado debe proteger especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta.

En concordancia con el artículo 13 Superior, el artículo 47 de la misma Carta establece que el Estado debe formular una política de previsión, rehabilitación e integración social para quienes padezcan una disminución física, sensorial o psíquica, con el fin de garantizarles la atención especializada que requieran.

A continuación, el artículo 53 de la Constitución, prescribe que la estabilidad laboral y la garantía a la seguridad social son principios mínimos fundamentales de las relaciones laborales. A su vez, el artículo 54 Superior, prevé que es obligación del Estado garantizarle a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.

⁶ Numeral 1º del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991: “Causales de improcedencia de la tutela. La acción de tutela no procederá: 1. cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante”.

⁷ Corte Constitucional Sentencia T-098-15

⁸ Sentencia T-634-2016



RADICADO No. 503134089002-2020-00116-00
ACCIONANTE: DUMAR DIAZ ARANGO
ACCIONADO: GRUPO EMPRESARIAL ACTIVAMOS.
ASUNTO: FALLO DE TUTELA

En cumplimiento y desarrollo de los anteriores mandatos constitucionales, se expidió la Ley 361 de 1997. Esta disposición, consagra los límites y las medidas que deben acatar los empleadores respecto de aquellos trabajadores que se encuentran en situación de discapacidad.

Específicamente, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, establece que en ningún caso la discapacidad de una persona puede ser motivo para obstaculizar su vinculación laboral, salvo que la misma sea incompatible con el cargo. De igual forma, prescribe que ninguna persona discapacitada puede ser despedida en razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la oficina del trabajo y, enfáticamente, señala que en caso de que no se observe esta previsión, el empleado tendrá derecho a que en su favor se pague una indemnización equivalente a 180 días de salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar, de acuerdo con la legislación laboral y demás normas concordantes.

La constitucionalidad del inciso 2º del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, fue estudiada en la sentencia C-531 de 2000, que consideró que el mismo era exequible *“bajo el entendido de que el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria”*.

Al respecto, cabe precisar que el sistema jurídico colombiano distingue a los trabajadores discapacitados a quienes se les ha calificado su pérdida de capacidad laboral, de aquellos que solo han sufrido una disminución física durante la ejecución de un contrato de trabajo⁹, pues, en principio, la estabilidad laboral reforzada regulada en la Ley 361 de 1997, se predicaba exclusivamente en favor de los trabajadores discapacitados calificados y a los se les ha prescrito recomendaciones de tipo laboral para desempeñar sus funciones previniendo a una más el deterioro de su salud.

Sin embargo, respecto de aquellas personas que solamente han sufrido un menoscabo físico durante la vigencia del contrato laboral, la corte constitucional en reiterados pronunciamientos, ha entendido que procede una protección constitucional que se deriva directamente de la Carta Política. Así, en virtud de aquella protección constitucional que se deriva de la Norma Superior, la estabilidad laboral reforzada se extiende a aquellos trabajadores que sin estar calificados como discapacitados, se encuentran en situación de debilidad manifiesta, originada en una afectación significativa de su salud, que les cause limitaciones de cualquier índole¹⁰, se reitera, “sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de discapacitados¹¹

En ese orden de ideas y descendiendo al caso puesto a consideración, se encuentra que la empresa GRUPO EMPRESARIALES ACTIVAMOS, ha trasgredido el derecho al trabajo y la estabilidad laboral reforzada del accionante quien ostenta un estado de vulnerabilidad; derivado de la patología que le afecta, la cual fue adquirida durante el desempeño de sus funciones y la cual según soportes de la ARL EQUIDAD SEGUROS, se encuentra en trámite de calificación ante la Junta de Calificación de

⁹ Ibídem

¹⁰ Ibídem y Sentencia T-1040 de septiembre 27 de 2001, M. P. Rodrigo Escobar Gil

¹¹ Sentencia T-634-2016, Ssentencia T-1023 de 2008, M.P. Rodrigo Escobar Gil. Cfr. Sentencia T-1183 de 2004, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, entre otras. Sentencia T-597 de 2014, M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez



RADICADO No. 503134089002-2020-00116-00
ACCIONANTE: DUMAR DIAZ ARANGO
ACCIONADO: GRUPO EMPRESARIAL ACTIVAMOS.
ASUNTO: FALLO DE TUTELA

Invalidez del Meta. Así entonces al darse por terminado su contrato de trabajo de manera unilateral, sin tenerse en cuenta el proceso de invalidez del accionante, GRUPO EMPRESARIALES ACTIVAMOS, debió previo a decidir la terminación laboral, haber adelantado el permiso o autorización del Ministerio del Trabajo.

Ahora bien, manifiesta la entidad accionada que para la fecha el accionante no se encuentra en tratamiento o procedimiento médico alguno, así como tampoco existe recomendaciones medico laborales vigentes, además el proceso de rehabilitación finalizó.

Al respecto, del análisis de la actuación se evidencia que el señor DUMAR DIAZ ARANGO actualmente cuenta con un dictamen de pérdida de la capacidad laboral de doce, punto, dos por ciento (12.2%) emitidos por la ARL Equidad Seguros de Vida O.C. con fecha de estructuración del veinticuatro (24) de marzo de dos mil veinte (2020), el cual fue notificado el veintitrés (23) de julio del año en curso, e impugnado por el accionante ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez del Meta el seis (6) de agosto siguiente. Sin que a la fecha se haya resuelto, es decir, que el actor aún se encuentra dentro del proceso de calificación de pérdida de la capacidad laboral.

En ese sentido, con base en lo expuesto con anterioridad y lo dispuesto por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, el despido será declarado ineficaz, ordenándose a la empresa GRUPO EMPRESARIAL ACTIVAMOS, reintegre al mismo puesto que ocupaba el accionante o a uno en el que se respete su condición de salud. A lo anterior ha de tener en cuenta que la entidad accionada no acreditó haber diligenciado autorización alguna del despido de la accionante ante oficina de trabajo.

Vistas las condiciones personalísimas del señor DUMAR DIAZ ARANGO, el despacho considera que, no aceptar la procedencia de la presente acción de tutela, le avocaría en la absoluta desprotección.

Así pues, las anteriores condiciones, fueron las que obligaron al señor DUMAR DIAZ ARANGO a acudir al juez constitucional, buscando la protección inmediata de sus derechos fundamentales. Si bien, el accionante podría acudir a la jurisdicción ordinaria para debatir la legalidad de su despido, el proferimiento del fallo definitivo puede tardar un periodo demasiado prolongado que haría que la situación de vulnerabilidad que atraviesa el accionante, se extienda indefinidamente en el tiempo, pues en razón de la patología que padece, ciertamente verá limitadas las posibilidades de conseguir un empleo para solventar los gastos de su hogar, hasta que la jurisdicción respectiva atiende de manera definitiva las pretensiones que reclama.

Ante eventos como el presente, la acción constitucional aventaja al mecanismo ordinario de defensa judicial, por resultar eficaz en medida y oportunidad, en tanto se convierte en un medio célere y expedito para dirimir los conflictos en los que el afectado es un sujeto de especial protección constitucional, por encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta por su estado de salud, debidamente acreditado.

En el caso concreto, el accionante padece una enfermedad que la ha tenido en variadas incapacidades laborales, toda vez que por el accidente laboral generó deficiencia por restricción de ángulos de movilidad en el codo derecho tras la fractura distal de humero derecho, situación que por sí misma, le convierte en un sujeto de especial protección constitucional, por su estado de debilidad manifiesta, en atención a su condición de salud. Además, se encuentra en proceso de calificación de pérdida



RADICADO No. 503134089002-2020-00116-00
ACCIONANTE: DUMAR DIAZ ARANGO
ACCIONADO: GRUPO EMPRESARIAL ACTIVAMOS.
ASUNTO: FALLO DE TUTELA

de capacidad laboral, que pese a que fue determinada por la ARL Equidad Seguros C.O. en un doce, punto, dos, porciento (12.2%), lo que es inferior al nivel de discapacidad para obtener la pensión de invalidez, la misma demuestra un detrimento físico del accionante.

En ese orden de ideas y teniendo en cuenta lo expuesto, este Juzgado tutelara el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del señor DUMAR DIAZ ARANGO, vulnerado por GRUPO EMPRESARIAL ACTIVAMOS, teniendo en cuenta las consideraciones del caso, ordenándose a la entidad accionada que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, reintegre al señor DUMAR DIAZ ARANGO a su lugar de trabajo o a uno donde pueda desempeñarse.

Por último, se prevendrá al señor DUMAR DIAZ ARANGO para que en el término de cuatro (04) meses, de verlo procedente, inicie el proceso laboral ordinario, a efecto de que se resuelvan las controversias relativas a la finalización del contrato de obra o labor contratada, se solicite el reintegro definitivo, el pago prestaciones sociales y demás asignaciones salariales dejadas de percibir, so pena de que cesen los efectos de esta sentencia judicial.

No obstante, se solicitara a la entidad accionada informe al despacho respecto del cumplimiento de lo aquí dispuesto.

Por último se dispondrá que para el caso de no ser impugnado el presente fallo de tutela se envíe a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

En mérito de lo precedentemente expuesto, el **JUZGADO SEGUNDO PROMISCO MUNICIPAL DE GRANADA, META**, administrando justicia en nombre de la República, la Constitución y la Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: TUTELAR los derechos fundamentales al trabajo y protección laboral reforzada y **CONCEDER** al señor DUMAR DIAZ ARANGO el amparo constitucional invocado a través de esta vía, teniendo en cuenta la parte motiva de esta decisión.

SEGUNDO: ORDENAR al representante legal de GRUPO EMPRESARIAL ACTIVAMOS, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente decisión, reintegre al señor DUMAR DIAZ ARANGO, al cargo que venía desempeñando o a uno de semejante jerarquía.

TERCERO: PREVENIR al señor DUMAR DIAZ ARANGO para que en el término de cuatro (04) meses, contados a partir de la notificación de esta decisión, inicie el proceso laboral ordinario correspondiente, so pena de que cesen los efectos de esta sentencia judicial.

CUARTO: ABSTENERSE de emitir orden alguna en contra de ARL EQUIDAD SEGUROS, JUNTA REGIONAL DE INVALIDEZ DEL META, MEDIMAS E.P.S., OFICINA MUNICIPAL DE TRABAJO, PERSONERIA MUNICIPAL, MINISTERIO DE TRABAJO y MINISTERIO DE SALUD.

QUINTO: Sobre el efectivo cumplimiento de lo aquí dispuesto, GRUPO EMPRESARIAL ACTIVAMOS deberá informar por escrito a este Juzgado.

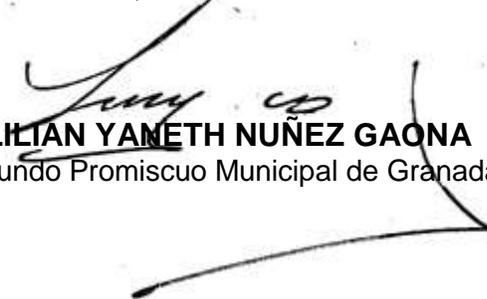


RADICADO No. 503134089002-2020-00116-00
ACCIONANTE: DUMAR DIAZ ARANGO
ACCIONADO: GRUPO EMPRESARIAL ACTIVAMOS.
ASUNTO: FALLO DE TUTELA

SEXTO: De conformidad con los artículos 30 y 31 del Decreto 2591 de 1991, notifíquese en legal forma la presente decisión.

SEPTIMO: Este fallo de tutela podrá ser impugnado sin perjuicio de su cumplimiento inmediato como lo estipula el artículo 31 ídem, y de no ser impugnado, se remitirá el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



LILIAN YANETH NUÑEZ GAONA

Juez Segundo Promiscuo Municipal de Granada Meta.