

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL
JUZGADO SEGUNDO CIVIL DE EJECUCION DE SENTENCIAS
SANTIAGO DE CALI**

Acción de Tutela

Radicación: 76001 4303 002 2024 00170 00

Accionante: HAROLD ANDRES BLANDON MEJIA

Accionado: SOCIEDAD IARK GROUP S.A.S.

Sentencia de primera instancia #171.

Santiago de Cali, once (11) de junio de dos mil veinticuatro (2024).

Procede el despacho a dictar sentencia de primera instancia dentro de la acción de tutela instaurada por el señor **HAROLD ANDRES BLANDON MEJIA** en contra de la **SOCIEDAD IARK GROUP S.A.S.**, mediante la cual solicita la protección de los derechos fundamentales al trabajo, la estabilidad laboral reforzada, la vida digna y el mínimo vital, salud los cuales considera que han sido vulnerados por parte de la entidad accionada.

HECHOS Y PRETENSIONES

Como fundamento de la presente acción constitucional, indica el accionante que el día 02 de abril de 2016 se vinculó a la empresa SOCIEDAD IARK GROUP S.A.S., mediante contrato de trabajo a termino indefinido.

Aduce que el 06 de enero 2022, mientras cumplía funciones de instalación de vidrios bajo órdenes de la empresa accionada, sufrió un grave accidente laboral, consistente en un fuerte dolor en su columna, tras mover un andamio sin la protección requerida, y la atención medica fue realizada en su primer momento por la ARL Positiva, al catalogarse como accidente laboral y posteriormente por la EPS.

Menciona que los médicos especialistas le diagnosticaron Lumbalgia Crónica con Ciata y hernia de gran tamaño, recetándole una serie de analgésicos y terapias que no son suficientes para calmar el dolor intenso que padece.

Señala que los médicos le han prescrito alrededor de 5 incapacidades por periodos cortos, teniendo en cuenta que siempre les manifestó su deseo de seguir su actividad laboral en la empresa accionada, a pesar del fuerte dolor que padecía, toda vez que tenía miedo de que si las incapacidades eran por periodos muy largos, su empleador en represaría decida despedirlo del trabajo.

Arguye que las lesiones que padece de origen laboral le presentan una afectación al desempeño de sus funciones, presenta constante dolor al desarrollar sus oficios; los médicos ordenaron a la entidad accionada que tenga en cuenta una serie de recomendaciones para el desempeño de sus funciones, téngase en cuenta que depende única y exclusivamente de su fuerza de trabajo que se ha visto disminuida de cierta manera ahora que no puede desempeñar su labor con la misma capacidad de antes de que ocurriera el accidente laboral.

Manifiesta que la ARL le realizo dictamen de perdida de la capacidad laboral, el cual fue impugnado, elevando la inconformidad ante la junta regional de calificación de Invalidez del Valle, para que sea quien defina entre otros aspectos su PCL.

Finaliza diciendo que su empleador desde el inicio de su accidente laboral conocía de su condición de salud, no obstante 02 de mayo de 2024, sin previo aviso decide terminar unilateralmente su contrato de trabajo, y que debido a que evidentemente su estado de salud se

encuentra disminuido debido al diagnóstico de lumbago crónico con Ciática y Hernia de Gran tamaño, que deriva en un dolor lumbar crónico, por lo que la desvinculación del suscrito no se podía realizar al tener derecho a la estabilidad laboral reforzada.

Por lo anterior solicita tutelar sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, mínimo vital, al trabajo y salud, se ordene declarar la ineficiencia de la terminación del contrato laboral entre Harold Andres Blandon Mejia y la Sociedad Airak Group SAS, y que en razón de lo anterior ordena a la accionada a través de su gerente y/o representante legal proceda a reintegrarlo al cargo que venía desempeñando o a uno similar donde no sufra riesgo de empeorar su situación física de manera transitoria mientras se le realiza la respectiva valoración de su puesto de trabajo y se den las recomendaciones respectivas, además del pago de los salarios y prestaciones sociales a que tiene derecho desde el momento del retiro del servicio y hasta su reintegro, así como el pago de su seguridad social y el pago de una indemnización conforme a lo dispuesto en el artículo 26 de la ley 361 de 1997.

ACTUACIÓN PROCESAL

La presente acción de tutela fue admitida mediante auto No. T-383 del 27 de mayo de 2024 contra la SOCIEDAD IARK GROUP S.A.S y a su vez se dispuso la vinculación de las siguientes entidades: MINISTERIO DE TRABAJO, ARL POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS, EPS SALUD TOTAL, JUNTA REGIONAL DE INVALIDEZ VALLE DEL CAUCA, JUNTA NACIONAL DE INVALIDEZ, CLÍNICA NUESTRA SEÑORA DE LOS REMEDIOS, IDIME, CLINICA NORTE RAFAEL URIBE URIBE, VIRREY SOLIS IPS, CLÍNICA DE OCCIDENTE, IMPRONTA IPS, AMIGOS DE LA SALUD AMISALUD IPS, para que en el término perentorio de dos (2) días se sirvieran dar las explicaciones que consideraren necesarias respecto a los hechos y pretensiones de la presente acción de tutela.

RESPUESTA DEL ACCIONADO SOCIEDAD IARK GROUP S.A.S.

La entidad accionada ejerció oportunamente su derecho de defensa y contradicción, anexando 56 archivos digitales en PDF, ubicados en el consecutivo 13 de la presente acción de tutela.

RESPUESTA DE LOS VINCULADOS

EJERCIERON OPORTUNAMENTE SU DERECHO DE DEFENSA (ARCHIVOS DIGITALES a orden documental; 06 MINISTERIO DEL TRABAJO, 07. JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION, 08. JUNTA NACIONAL DE INVALIDEZ, 09. CLÍNICA DE OCCIDENTE, 10. ARL POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS, 11. VIRREY SOLIS IPS, 12. CLÍNICA NUESTRA SEÑORA DE LOS REMEDIOS, 15 EPS SALUD TOTAL.

PROBLEMA JURÍDICO

En atención de lo expuesto, corresponde a este Juez Constitucional determinar si se cumple en este asunto con el principio de subsidiariedad para la procedencia de la acción de tutela, de ser así, establecer si la entidad accionada o alguna de las entidades vinculadas a la presente acción constitucional le vulneraron al señor HAROLD ANDRES BLANDON MEJIA los derechos fundamentales al trabajo, la estabilidad laboral reforzada, la seguridad social, la vida digna y el mínimo vital, al dar por terminado el contrato laboral omitiendo que presuntamente el accionante se encontraba bajo estabilidad laboral reforzada.

CONSIDERACIONES

De conformidad con lo establecido en el artículo 86 de la Constitución Nacional, el artículo 37 del Decreto 2591, modificado por el artículo 1º del Decreto 1382 de 2000, y el Decreto 1983 de 2017, es competente este Estrado Judicial para conocer, tramitar y decidir la presente petición de amparo constitucional.

La Carta Política de 1991 albergó en su articulado entre otros mecanismos que desarrollan el estado social de derecho, la acción de tutela, como la herramienta adecuada para la defensa de los derechos constitucionales fundamentales “(...) *cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública (...)*”¹, haciendo de ésta un **procedimiento preferente, sumario y subsidiario**.

Acorde con lo anterior, ha de advertirse que la Jurisprudencia Constitucional ha señalado que en principio la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar de una autoridad judicial el reintegro laboral, pues, el ordenamiento jurídico ha establecido que por regla general dicho debate se debe adelantar ante la jurisdicción ordinaria laboral, o según corresponda, ante la jurisdicción contenciosa administrativa.²

A pesar de lo anterior, la acción de tutela se caracteriza por ser un mecanismo de defensa subsidiario, puesto que sólo procede cuando el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo para evitar un perjuicio irremediable o cuando a pesar de existir otros medios, éstos no resultan idóneos ni eficaces para evitar la consumación de un perjuicio.³

No obstante, dada la imperiosa necesidad de materializar la especial protección constitucional de personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta como **enfermos, discapacitados, mujeres en estado de embarazo, etc.**; se ha precisado que en dichos eventos la acción de tutela es el mecanismo idóneo y procedente para alegar la protección de derechos fundamentales tales como el **trabajo, la estabilidad laboral reforzada o la protección del mínimo vital**, entre otros.

Igualmente, respecto a la protección reforzada del trabajador con discapacidad, el alto Tribunal Constitucional, ha sostenido que:

*“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 solidaridad.”*⁴ (Subraya y negrita del Juzgado).

Así mismo, con relación a la procedencia de la acción de tutela frente al despido de personas con especial protección, la Corte Constitucional ha sostenido que:

“(...) En ese orden de ideas, la tutela es procedente si se prueba la conexidad entre la discapacidad y el despido para la procedencia de la acción de tutela, como se indicó en la sentencia T-519 de 2003. Sin embargo, acreditada la condición de debilidad manifiesta del afectado, y su desvinculación sin autorización previa de autoridad competente, surge la presunción de despido injustificado y la carga de la prueba se traslada al empleador, como se

¹ Artículo 86 Constitución Nacional

² Ver entre otras las sentencias T-198/06, T-1038/07, T-992/08, T-866/09, entre otras.

³ Ver entre otras, las Sentencias, T-03/92, T-057/99, T-815/00, T-021/05, T-769/08, entre otras.

⁴ T-098/15.

estableció en la sentencia T-1083 de 2007, ampliamente acogida y reiterada por otras salas de la Corporación^[15]. (...)”⁵ (Negrita y subraya del Juzgado).

En la misma providencia la Corte estableció a qué tipo de relaciones laborales se amplía la garantía de la estabilidad laboral reforzada, concluyendo que:

“(...) Al respecto, explicó la Corporación que **esta no se limita a los contratos a término indefinido sino que se extiende a otras formas de contratación y precisó que, en los contratos laborales celebrados a término fijo, al igual que en los contratos “de obra”, el cumplimiento del término pactado o la culminación de la obra contratada no constituyen razón suficiente para disolver el vínculo laboral, sino que debe demostrarse la extinción definitiva del objeto y/o la causa que del contrato, así como el incumplimiento de las obligaciones laborales, por parte del empleado. (...)**”.

Finalmente estableció la Corte, que la acción de tutela procede como mecanismo excepcional para obtener el reintegro laboral del trabajador discapacitado que goce de estabilidad laboral reforzada cuando dijo:

“Esta Corporación ha indicado que excepcionalmente es posible solicitar el reintegro laboral de personas en situación de debilidad manifiesta y acreedoras de estabilidad laboral reforzada. Lo anterior, pues se tiene que las normas que regulan el procedimiento ordinario (bien sea ante la jurisdicción contenciosa administrativa o ante la jurisdicción laboral) no proveen un trámite especial acorde con la urgencia que requieran las personas en las condiciones anteriormente mencionadas. Es decir que esas acciones judiciales no son idóneas para ofrecer la protección urgente de los derechos laborales y fundamentales de los sujetos de especial protección constitucional.”⁶ (Subraya y negrita del Juzgado).

De igual forma, en sentencia T-317/17, la Corte Constitucional respecto al principio de estabilidad laboral reforzada del contrato a término fijo o por obra y labor, indicó:

“PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA EN CONTRATO A TERMINO FIJO O POR OBRA LABOR-Vencimiento del término no significa necesariamente una justa causa para su terminación sin que medie autorización del inspector de trabajo.” (Subraya y cursiva del Juzgado).

“ESTABILIDAD LABORAL DE LAS PERSONAS EN CONDICION DE DISCAPACIDAD-Subreglas jurisprudenciales relacionadas con el alcance de la protección constitucional.

Se puede afirmar que la acción de tutela es procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando se comprueba que el empleador **(a)** despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad que padezca, **inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor;** **(b)** sin la autorización de la oficina del trabajo, **(c)** conociendo que el empleado se encuentra en situación de discapacidad o con una afectación de su salud que le impide o le dificulte el desempeño de labores y **(d)** **no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador.**” (Subraya y negrita del Despacho).

IMPROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA OBTENER EL REINTEGRO LABORAL, SALVO QUE SE TRATE DE RESGUARDAR EL DERECHO A LA PROTECCIÓN LABORAL REFORZADA, CUYOS SUPUESTOS DEBEN ESTAR DEMOSTRADOS. REITERACIÓN DE JURISPRUDENCIA.

⁵ T-025/11.

⁶ T-106/15.

En virtud del principio de subsidiariedad antes descrito, esta Corporación ha reiterado en su jurisprudencia que, en principio, la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar de una autoridad judicial la orden de reintegro a determinado empleo o el reconocimiento de prestaciones laborales o sociales, pues el ordenamiento jurídico ofrece a los trabajadores mecanismos de defensa establecidos por la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la forma de vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una *estabilidad laboral reforzada*, como por ejemplo las *mujeres en estado de embarazo*, los *trabajadores discapacitados* y los *trabajadores que por alguna limitación en su estado de salud deben ser considerados como personas puestas en estado de debilidad manifiesta*.

Ante lo imperioso de un mecanismo dinámico para defender los derechos de aquellas personas protegidas constitucionalmente, esta corporación ha puntualizado frente al caso específico de trabajadores discapacitados despedidos sin la autorización previa del Ministerio de la Protección Social, cuando demandan reintegro para restablecer su derecho a la estabilidad laboral reforzada:

Otro tanto sucede en materia de la regulación de un trámite expedito que permita a los trabajadores discapacitados, despedidos sin la autorización del Ministerio de la Protección Social, ejercer el derecho a la estabilidad reforzada y obtener de manera inmediata el restablecimiento de sus condiciones laborales, en cuanto tampoco las normas procesales prevén un procedimiento acorde con la premura que el asunto comporta, conminando al trabajador a adelantar procesos engorrosos que no restablecen su dignidad y nada hacen por “romper esquemas injustamente arraigados en nuestro medio, como aquel de que un limitado físico, sensorial o psíquico es ‘una carga’ para la sociedad”.

(...) En armonía con lo expuesto, la jurisprudencia constitucional considera la acción de tutela procedente para ordenar el reintegro al trabajo de la mujer que va a ser madre o acaba de serlo, sin la necesaria confrontación de las razones esgrimidas por el empleador ante el Inspector del Trabajo y en la misma línea se estima que al juez de amparo compete disponer el reintegro de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo, así mediar una indemnización.

Ante tales eventos, se ha consolidado la posición jurisprudencial en cuanto a que la acción constitucional aventaja al mecanismo ordinario de defensa judicial, por resultar eficaz en medida y oportunidad, frente a las circunstancias particulares del actor para cada caso concreto y partiendo de que en realidad se esté en presencia de una minusvalía demostrada y merecedora de la estabilidad laboral reforzada.

En efecto, esta Corporación ha señalado, en reiteradas oportunidades, que las personas discapacitadas o que sufren limitaciones en su estado de salud, respecto de las cuales la Constitución ha obligado a mantener una especial protección, así como adelantar acciones afirmativas en virtud de su condición de debilidad manifiesta, ostentan un *derecho a la estabilidad laboral reforzada*, que se materializa en el deber para los empleadores de ubicarlos en cargos en los que puedan desarrollar labores que no atenten contra su integridad y en la prohibición de desvincularlos de sus puestos de trabajo, salvo que medien causas justas y objetivas, previamente evaluadas por el Ministerio de la Protección Social. Derecho que puede ser amparado a través de la acción de tutela, en aquellos casos en los que se ve afectado por decisiones del empleador que tienen como causa el estado de salud del trabajador (lo cual se pueda asumir razonablemente) y, en dicho orden, configuran un trato discriminatorio-.

Ahora bien, no obstante, lo anterior, ha sostenido la Corte que para que este derecho pueda ser amparado a través de la acción de tutela es necesario comprobar la existencia de una relación de causalidad entre el estado de salud del trabajador y la decisión del empleador de dar por terminada la vinculación o no permitir su prórroga, de manera tal que pueda predicarse la discriminación o trato desigual. En consecuencia, el juez constitucional debe realizar un estudio que le permita establecer cuáles fueron las causas que dieron lugar al despido y si las mismas pueden considerarse como una actuación discriminatoria por parte del empleador.

Es por esto que el criterio determinante para establecer si efectivamente existió una vulneración del derecho fundamental es el motivo por el cual el trabajador fue despedido, y si el mismo corresponde o se encuentra ligado con su estado de salud; es decir, la *relación de causalidad o el nexo entre ambos eventos*.

La Corte ha realizado este tipo de análisis en repetidas oportunidades, de las cuales es posible establecer que el *nexo causal* a que se ha hecho referencia es el elemento decisivo para acceder o no a la protección del derecho a la estabilidad en el empleo. Sobre este aspecto ha explicado esta Corporación lo siguiente:

“No es suficiente el mero hecho de la presencia de una enfermedad o una discapacidad en la persona para que el empleador decida desvincularla de manera unilateral sin justa causa. Para que la protección vía tutela prospere debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa particular condición. Es decir, debe haber nexo de causalidad probado entre la condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral.

(...) Esta protección especial tiene fundamento, además, en el cumplimiento del deber de solidaridad, pues en tales circunstancias, el empleador asume una posición de sujeto obligado a brindar especial protección a su empleado en virtud de la condición que presenta”.

En síntesis, el Juez Constitucional debe analizar los sucesos propios de cada caso concreto (circunstancias propias del despido, del estado de salud de quien alega la vulneración y el nexo causal entre ambos aspectos), así como el material probatorio que obre en el expediente, de manera tal que le permita concluir si existe una amenaza de las garantías constitucionales.

De otra parte, este Alto Tribunal ha establecido que el derecho a la estabilidad laboral reforzada, no solo se predica de las personas discapacitadas que han sido calificadas, sino también de aquellas que presentan una disminución en su salud. Por consiguiente, los titulares de la protección constitucional a la estabilidad laboral reforzada son todas aquellas personas calificadas o no, que presenten una disminución en su salud física, síquica o sensorial que requieren de una especial consideración, pues la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran hace que el Estado tenga la obligación de garantizar la eficacia real de sus derechos. Tal como se mencionó previamente, la jurisprudencia ha señalado que se debe probar la relación de causalidad entre la discapacidad padecida por el trabajador y la terminación del contrato en la que se evidencie que dicha circunstancia es un acto discriminatorio del empleador. Sin embargo, también se ha establecido, que en tratándose de la terminación del contrato de trabajadores discapacitados sin que medie permiso de la Oficina del Trabajo, se aplica la presunción de que tal acto es consecuencia de su discapacidad.

Por tanto, si en sede de tutela se logra establecer que la terminación del contrato de un trabajador discapacitado se dio con la ausencia del respectivo permiso de la autoridad competente, se deberá presumir que la causa de este es la limitación física, psicológica o sensorial que lo aqueja y que se hubiere podido causar dentro del desempeño de la labor para la cual fue contratado o la padecía desde antes de iniciar la relación laboral.

CASO CONCRETO

Descendiendo al caso sub examine, el señor HAROLD ANDRES BLANDON MEJIA, presenta acción de tutela solicitando la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, la estabilidad laboral reforzada, la vida digna y el mínimo vital, los cuales considera que han sido vulnerados por parte de la entidad accionada al despedirlo injustificadamente, mediante la comunicación de fecha 02 de mayo de 2024, en la que se informa la terminación del Contrato de Trabajo sin Justa Causa, decidiendo de manera unilateral dar por terminado el contrato de trabajado, a pesar que se encuentra enferma y en tratamiento médico, cuando estaba vigente la relación laboral.

Por su parte la entidad accionada al atender el requerimiento que le hizo el juzgado en el presente asunto refirió que *“se opongo a todas y cada una de las pretensiones solicitadas en la acción de tutela, toda vez que los argumentos fácticos y jurídicos en que se fundamenta la acción de tutela no demuestran la existencia de un perjuicio irremediable y desconoce el carácter subsidiario y excepcional de la acción de tutela, al igual que el trabajador no contaba con protección constitucional especial, que limitara la terminación del vínculo laboral...”*

Que consideran de manera respetuosa que no se configuran los elementos para que el accionante solicite la protección establecida en la Ley 361 de 1997, en tanto tiene una pérdida de la capacidad calificada con el 0.0%, ni siquiera tiene una condición de salud que le haya representado en este momento, alguna restricción o recomendación que limitara el normal desempeño de sus funciones, tal como consta en el examen laboral de egreso y en el estudio del puesto, adicionalmente, su despido no se dio con ocasión a su situación médica.

Conforme a la jurisprudencia transcrita, la acción de tutela procede para casos de reintegro laboral de manera excepcional, cuando se acredite la existencia de un perjuicio irremediable que haga procedente la intervención del Juez Constitucional, porque por regla general, existe otro mecanismo judicial que es la vía ordinaria laboral.

De otro lado, se ha determinado que no es una elección del accionante acudir al mecanismo previsto por el ordenamiento jurídico o interponer la acción de tutela, si así lo prefiere, pues, de ser así, la acción de tutela respondería a un carácter opcional y no subsidiario como el que le es propio.

Conforme se ha expuesto, debe este Juez Constitucional resolver, en primer lugar, si en el caso en concreto se cumple o no con los requisitos generales que hacen procedente las acciones de tutela.

Supuesto (i). Los mecanismos y recursos ordinarios de defensa no son suficientemente idóneos y eficaces para garantizar la protección de los derechos presuntamente vulnerados o amenazados.

En tal sentido, el señor HAROLD ANDRES BLANDON MEJIA, no podía prescindir del mecanismo ordinario para la resolución de su conflicto laboral, pues ello comportaría la desnaturalización de la acción de tutela como un mecanismo subsidiario y lo convertiría en principal.

Así las cosas, y en virtud a la naturaleza de las pretensiones de la promotora de amparo (controversias laborales originadas de una relación contractual), esta puede acudir a la jurisdicción ordinaria a través de una demanda ordinaria laboral, la cual resulta una vía idónea, eficaz y adecuada para el debate litigioso y para el reconocimiento y protección de sus derechos.

Supuesto (ii). Se requiere el amparo constitucional como mecanismo transitorio, pues, de lo contrario, el accionante se vería frente a la ocurrencia inminente de un perjuicio irremediable frente a sus derechos fundamentales, por tratarse de sujetos de especial protección constitucional.

En primer lugar, hay que señalar que una persona se encuentra en una situación de **debilidad manifiesta por motivos de salud** en el ámbito laboral cuando: Su situación de salud le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares.

En este sentido, la Corte ha establecido que para determinar si una persona es titular de la garantía de estabilidad laboral reforzada no se requiere una calificación de pérdida de capacidad laboral, sino que se deben cumplir los siguientes tres presupuestos.

Primero, que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades.

Segundo, que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido y por escrito.

Tercero, que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de tal forma que sea claro que el despido fue discriminatorio.

Ahora bien, analizados los elementos de prueba arrojados a la acción constitucional, se encuentra que el amparo solicitado por el accionante NO está llamado a prosperar, dado que no existe prueba alguna dentro del plenario que acredite que el accionante a la fecha se encuentra disminuido en su fuerza laboral esto se concluye con la calificación de pérdida de capacidad laboral (que se encuentra en firme) realizada por la junta regional de calificación que cuyo resultado fue de 0.0, tampoco se observó que al momento de la terminación del contrato de trabajo, la gestora de amparo tuviese restricciones o recomendaciones “médicas vigentes, prueba alguna que dejara entrever que estaba en terapias o tratamiento médico “conocido por la Compañía”, como bien lo refirió ésta al descorrer el traslado del escrito de tutela, por lo que, advierte el Despacho que el accionante NO se encontraba en estado de debilidad manifiesta al momento de notificarle la terminación de su contrato de trabajo, y como lo adujo en el libelo introductor, además del examen de egreso realizado el cual arrojó el siguiente resultado:

“

CONCEPTO LABORAL: Examen laboral de egreso satisfactorio

IMPRESIÓN DIAGNOSTICA: Contractura muscular en región lumbar

ANALISIS: trabajador que tuvo 1 accidente de trabajo de tipo biomecánico ya calificado y declarado en firme por JUNTA REGIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ DEL VALLE DEL CAUCA dictamen 1130594177-5028 diagnostico M624 contractura de los músculos para espinales origen laboral con pcl 0.0 caso cerrado , dictamen en firme .

Actualmente en manejo multidisciplinario por su eps ,Al examen físico pruebas semiológicas normales, sin signos de alarma no compresiones nerviosas, ni hernias discales con radiculopatías Debe continuar controles por su eps con médicos tratantes , psiquiatría , medicina del dolor , continuar con la medicación indicada .

RECOMENDACIONES

- 1-Estilo de Vida Saludable
- 2-Programa de Ejercicios Apropriados
- 3-Seguimiento Médico Continuo

”

Por lo tanto, el accionante no demostró encontrarse ante la ocurrencia de un inminente perjuicio irremediable para solicitar la protección de sus derechos fundamentales mediante la presente acción de tutela como mecanismo transitorio, por lo que, el presente amparo NO está llamado a prosperar y en caso de insistir con el reintegro solicitado por despido injustificado e indiscriminado por razones de salud, deberá acudir a la jurisdicción ordinaria laboral.

De ahí que la Honorable Corte Constitucional ha reiterado que:

“...la acción de tutela no tiene connotación alternativa o supletoria, es decir, que su ejercicio no puede darse en forma paralela a los medios de defensa judiciales comunes, ni tampoco se instituyó como último recurso al cual se pueda acudir cuando aquellos no se ejercitan, o habiéndolo hecho, resultan desfavorables al interesado...”

“...Se ha dicho, además, que la acción constitucional contra decisiones judiciales presupone la concurrencia de unos requisitos de procedibilidad que consientan su interposición: genéricos y específicos, esto con la finalidad de evitar que la misma se convierta en un instrumento para discutir la disparidad de criterios entre los sujetos procesales y la autoridad accionada, contrariando su esencia, que no es distinta a denunciar la violación de los derechos fundamentales...”

Analizando las pruebas aportadas por el accionante y las respuestas de las entidades vinculadas, se puede concluir que **(i)** no se encuentra la promotora de amparo inmersa ante un perjuicio irremediable **(ii)** tiene otro medio de defensa frente a los derechos que considera conculcados, ya que puede hacer uso de los medios y recursos que tiene a su alcance e instaurar los trámites legales correspondientes, si considera que no se ha satisfecho sus pretensiones además de presentar nuevamente la solicitud con el cumplimiento de los requisitos y hacer de este trámite uno más expedito **(iii)** no acreditó que el empleador tuviera conocimiento de la condición de debilidad manifiesta, la enfermedad no presentó síntomas que la hicieran notoria, el empleador recientemente no tramitó incapacidades médicas de el accionante, y tampoco fueron expedidas a su favor recomendaciones de medicina laboral, quedó demostrado que se le realizó la respectiva calificación de pérdida de la capacidad laboral la cual fue de 0.0.

Finalmente, se torna improcedente la acción de tutela, tal como se declarará en la parte resolutive de este proveído, al no cumplir con los requisitos de procedibilidad establecidos por el principio de **SUBSIDIARIEDAD** de la acción de tutela, dado que cuando una persona natural o jurídica, 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, y pretender, a través del ejercicio de otra acción (como la tutela), una pronta resolución del conflicto planteado. Por lo tanto, los intervinientes en la presente acción de amparo están llamados a observar con diligencia y cuidado, la Constitución y la Ley.

En este sentido, las personas deben acudir al proceso o al trámite constitucional que la Ley haya determinado para dirimir los diferentes conflictos, de manera que sólo se podrá hacer uso de la acción de tutela, cuando no exista en el ordenamiento otro mecanismo judicial o, cuando existiendo, la misma se utilice para evitar un perjuicio irremediable, contando el accionante con la Jurisdicción administrativa que se debe decidir tal situación, y quien analizará lo concerniente al tema deprecado en la presente acción de tutela, pues aunque el accionante menciona en su escrito tutelar, que ve conculcado su derecho fundamental al debido proceso, no indica claramente cuál es el perjuicio irremediable que se le está ocasionando.

Además nótese, como tampoco el accionante no argumentó las razones para considerar configurados los elementos que estructuran el **perjuicio irremediable**, y expuesto por la Jurisprudencia Constitucional descritos en precedencia, y que de las mismas se haga estrictamente necesario la intervención del Juez Constitucional: *“únicamente se considerará que un perjuicio es irremediable cuando, de conformidad con las circunstancias del caso particular, sea (a) cierto e inminente –esto es, que no se deba a meras conjeturas o especulaciones, sino a una apreciación razonable de hechos ciertos-, (b) grave, desde el punto de vista del bien o interés jurídico que lesionaría, y de la importancia de dicho bien o interés para el afectado, y (c) de urgente atención, en el sentido de que sea necesaria e inaplazable su prevención o mitigación para evitar que se consume un daño antijurídico en forma irreparable”*.

Llegando a concluir que el accionante busca con la presente acción constitucional, hacer un uso desmedido de la misma, con el propósito de agilizar un proceso que si bien es cierto ha sido arduo se debe cumplir con la obligación legal que el ordenamiento jurídico ha dispuesto para la ejecución de los diferentes cometidos que le han sido asignados, y en donde se han de valorar de manera detallada las pruebas arrimadas al presente trámite constitucional.

Denotándose claramente que la parte accionante y presuntamente afectada con la vulneración de los derechos que invoca, aún tiene oportunidad mediante los mecanismos jurídicos idóneos de solicitar la consecución de sus pretensiones, olvidando lo decantado por la misma jurisprudencia constitucional, es decir que la acción de tutela no procede como un mecanismo alternativo de defensa judicial y no puede convertirse en un instrumento adicional o supletorio al que se puede acudir.

En consecuencia, se **NEGARÁ POR IMPROCEDENTE** el amparo de los derechos fundamentales al trabajo, la estabilidad laboral reforzada, la seguridad social, la vida digna y el mínimo vital invocados por el accionante.

Al momento de notificar este fallo, se le hará saber a los interesados, el derecho que les asiste a impugnarlo dentro de los tres días siguientes a su notificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

En caso de que este fallo no fuere impugnado, se remitirán las presentes diligencias, al día siguiente del vencimiento de la ejecutoria formal, a la Corte Constitucional, para su eventual revisión.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Segundo de Ejecución Civil Municipal de Cali, Administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de La Ley,

RESUELVE:

PRIMERO: NEGAR por **IMPROCEDENTE** el amparo de los derechos fundamentales al trabajo, la estabilidad laboral reforzada, la seguridad social, la vida digna y el mínimo vital invocados por el señor **HAROLD ANDRES BLANDON MEJIA**, por lo señalado en la parte considerativa.

SEGUNDO: ORDENAR que se notifique a las partes lo aquí decidido por el medio más expedito y eficaz.

TERCERO: En caso de que el fallo no sea impugnado, por Secretaría remítase el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión, de conformidad con los artículos 31 y 32 del Decreto 2591 de 1991.

CUARTO: Si este fallo no fuere revisado por la H. Corte Constitucional, una vez excluido **ARCHIVASE**.

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE

LUIS CARLOS QUINTERO BELTRAN
JUEZ