El siguiente es el documento presentado por el Magistrado Ponente que sirvió de base para proferir la providencia dentro del presente proceso. El contenido total y fiel de la decisión debe ser verificado en la Secretaría de esta Sala.

Providencia: Sentencia - 2a Instancia – 17 de enero de 2017

Radicación Nro. : 66001-31-03-005-2016-00128-01

Accionante: DIEGO TORRES VALENCIA

Accionado:       LA PREVISORA SA COMPAÑÍA DE SEGUROS

Proceso:                 Acción de Tutela – Confirma decisión que declaró improcedente el amparo

Magistrado Ponente:  CLAUDIA MARÍA ARCILA RÍOS

**Temas: TERMINACIÓN UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO - REINTEGRO / CARÁCTER RESIDUAL DE LA ACCIÓN DE TUTELA / EXISTE OTRO MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL / NO SE DEMOSTRÓ UN PERJUICIO IRREMEDIABLE.** “De acuerdo con esos medios probatorios, puede decirse que la decisión de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo no la adoptó la entidad empleadora con motivo de las condiciones de salud del actor; unas, desconocidas para aquella y de las otras se encontraba en buenas condiciones el segundo. De esa manera las cosas, puede concluirse que el accionante no se encuentra en condición de debilidad manifiesta en razón a que dejó de probarse que su actual situación médica le impida o dificulte desempeñarse laboralmente en condiciones regulares; ni que frente a la pérdida de su trabajo se encuentra desprotegido y que obtener una nueva fuente de ingresos le resulte más difícil que a otra persona. Por ello, lo relacionado con el reintegro laboral que pretende obtener por este medio excepcional de protección, debe ser ventilado ante la justicia ordinaria laboral. (…) Aduce el demandante que está frente a un perjuicio irremediable porque es padre cabeza de familia y el encargado de solventar las necesidades económicas de su cónyuge y de sus tres hijos menores de edad. De ninguna de tales circunstancias hay prueba en el plenario, pues no demostró el peticionario las condiciones para considerarlo padre cabeza de familia (…) Tampoco acreditó que carezca de recursos para solventar a los miembros de su familia, pues no se encuentra incapacitado para laborar; tampoco su esposa, o por lo menos, hecho como ese carece de prueba en el plenario y con motivo de la terminación del contrato, recibió o recibirá la suma de $21.042.016, que le permitirá satisfacer las necesidades básicas del grupo familiar mientras logra obtener ingresos por medio diferente al salario que le cancelaba la sociedad demandada. En resumen, en este caso concreto, no es la acción de tutela el medio para controvertir la terminación unilateral del contrato de trabajo y el consecuente reintegro laboral, ante la falta de prueba de la condición de debilidad manifiesta del actor y de un perjuicio irremediable.”.

**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL**

## SALA DE DECISIÓN CIVIL FAMILIA

Magistrada Ponente: Claudia María Arcila Ríos

Pereira, enero diecisiete (17) de dos mil diecisiete (2017)

Acta No. 13 del 17 de enero de 2017

Expediente No. 66001-31-03-005-2016-00128-01

Procede la Sala a decidir la impugnación propuesta por el apoderado del accionante Diego Torres Valencia, frente a la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Civil del Circuito de Pereira, el 8 de noviembre último, en la acción de tutela que instauró contra La Previsora S.A. Compañía de Seguros, a la que fueron vinculados el Vicepresidente Administrativo y Financiero de esa entidad y el Ministerio de Trabajo.

**A N T E C E D E N T E S**

1. Relató el apoderado del actor los hechos que admiten el siguiente resumen:

1.1 Ha prestado sus servicios de forma personal, subordinada y directa a La Previsora sucursal Pereira, en los siguientes cargos : a) profesional I titular, del 25 de febrero de 2003 al 25 de febrero de 2004; b) profesional I titular, desde el 26 de febrero de 2004 hasta el 17 de noviembre de 2008; c) subgerente encargado, del 15 de marzo al 16 de abril de 2007; d) subgerente encargado, a partir del 6 de mayo hasta el 18 de julio de 2008; e) subgerente encargado, del 24 de julio al 23 de octubre de 2008; y f) subgerente titular desde esa última fecha. La duración de cada uno de esos empleos fue pactada a término indefinido, salvo el primero.

1.2 El 26 de diciembre de 2010 fue sometido a intervención quirúrgica en la Clínica Valle de Lili de Cali; se le diagnosticó diabetes mellitus tipo 2 e hipertensión portal severa; se le practicó un trasplante de hígado que presentó evolución irregular y rechazo; durante los años 2012 y 2013 tuvo manejo riguroso con especialistas para descartar “enfermedad compartimental por CMV” y evitar mortalidad; desde el año 2014 ha continuado en controles.

1.3 Los diferentes estudios de medicina laboral, que transcribe en parte, registran la completa anamnesis.

1.4 Las evaluaciones periódicas ocupacionales, pos operatorias, de reingreso por estado de coma durante dos meses, por restricciones laborales, episodios de rechazo hepático y otros controles médicos, “fueron completamente omitidas” por la demandante; existe entonces impericia, negligencia y violación de reglamentos “en aplicación de obligaciones en salud Ocupacional (sic) para sus empleados”; la información médico laboral “fue omitida” por la misma empresa ante la ausencia de evaluaciones periódicas; la anamnesis fue asumida por la empresa prestadora del servicio de salud; la magnitud del riesgo y su control dependía de la información que ella suministrara, aunque era el empleador el que debía enviárselas; sus desplazamientos frecuentes para asistir ante los especialistas de la ciudad de Cali, las hospitalizaciones por cirugía, el episodio de rechazo hepático, las restricciones y formulación de tratamientos eran conocidos por la sociedad demandada, con independencia de su impericia para realizar programas de salud ocupacional, y el examen de egreso debió esperar más de quince días para recopilar la información médico laboral, en poder la Clínica Valle de Lili en la ciudad de Cali, habida cuenta de la ausencia de evaluaciones en los puestos de trabajo.

1.5 Mediante oficio del 15 de septiembre de 2016, el Vicepresidente Administrativo y Financiero de La Previsora le informó que desde esa fecha, la compañía había decidido dar por terminado unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo, desde esa fecha.

1.6 Las deficiencias descritas por fisiatría en salud ocupacional, hepatólogo, gastroenterólogo y psiquiatra, ponen en evidencia serias discapacidades que “ameritan restricciones de carácter laboral”; esa situación “es la causa de discriminación impuesta” por la demandante para por terminado el contrato laboral.

1.7 La ausencia de evaluaciones periódicas ocupacionales, de obligatoria referencia para empleadores, pone de manifiesto el total desconocimiento por parte de la Vicepresidencia Administrativa y Financiera de La Previsora S.A. de la especial situación del trabajador, a quien despidió de manera intempestiva, sin la autorización del Ministerio de Trabajo, como lo exige el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

1.8 El accionante debe recibir tratamiento médico vitalicio, lo que incluye medicamentos de alto costo; la desvinculación del sistema de seguridad social, en razón del despido sin justa causa, produce un mal irreparable al demandante y afecta su mínimo vital; además, es padre cabeza de familia; tiene a su cargo la cónyuge y tres hijos menores de edad; el estado de indefensión del accionante le impide satisfacer las necesidades básicas de la familia y sus patologías lo ponen en un estado de vulnerabilidad que justifican el fuero o amparo por debilidad manifiesta.

1.9 La afectación a la seguridad social es grave, actual y se requiere evitar un daño irreparable.

2. Considera lesionados sus derechos fundamentales al trabajo, la estabilidad laboral reforzada, la seguridad social, la igualdad, el debido proceso y el mínimo vital móvil. Para su protección, solicita se ordene a la compañía demandada, reintegrarlo al cargo que venía desempeñando o uno igual o de mayor categoría, el pago de la sanción establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y de los salarios y aportes a seguridad social desde su despido hasta la que se produzca el reintegro.

**A C T U A C I Ó N P R O C E S A L**

1. Por auto del 25 de octubre último se admitió la demanda y se ordenó vincular al Ministerio de Trabajo. Posteriormente ordenó hacerlo al Vicepresidente Administrativo y Financiero de La Previsora S.A.

2. En el trámite de la primera instancia se produjeron los siguientes pronunciamientos:

2.1 La Subgerente de Talento Humano y Bienestar de La Previsora, se opuso a las pretensiones y a la veracidad de algunos hechos; indicó que en realidad los cargos desempeñados por el actor fueron: a) técnico, del 1 de mayo de 1995 a 30 de junio de 1999, a término indefinido; b) profesional, a término fijo, entre el 25 de febrero de 2003 y el 24 de febrero de 2004; c) desde el 26 de febrero de 2004 suscribió contrato por seis meses; d) profesional, a término indefinido a partir del 10 de junio de 2004; y e) mediante otrosí fue promovido al cargo de subgerente desde el 18 de noviembre de 2008 hasta el 15 de septiembre de 2016.

A la compañía no le constan las patologías y tratamientos a que ha sido sometido el actor, ni las situaciones acaecidas con posterioridad a la terminación del contrato, pues durante su vigencia, nunca se le notificó la condición de salud del actor; las valoraciones de médicos ocupacionales fueron emitidos a solicitud del mismo señor, por personas jurídicas ajenas a la que representa y luego de la fecha del despido. Además, según los conceptos de rehabilitación el accionante “tiene buena funcionalidad y el pronóstico de recuperación funcional es bueno, lo cual supone que para el momento de la terminación del contrato no le es (sic) aplicable las garantías de que trata el fuero de estabilidad laboral reforzada por temas de salud”; la decisión de terminar unilateralmente el contrato de trabajo, con el respectivo pago de la indemnización, carece de nexo causal con su estado de salud, pues para aquel momento no se encontraba discapacitado, se desconocía el trasplante de hígado al que fue sometido, no existían recomendaciones o restricciones médicas para la prestación del servicio, y las últimas incapacidades fueron concedidas tres años antes del despido; por ello, tampoco era necesaria la autorización del Ministerio de Trabajo.

Agregó que el derecho invocado es de carácter laboral y por lo mismo no es la tutela el medio para definirlos ya que para ese efecto existen otras vías en la jurisdicción ordinaria, que considera idóneas porque el amparo no fue solicitado de forma transitoria ni se acreditó un perjuicio irremediable.

2.2 El Vicepresidente Administrativo y Financiero de La Previsora S.A., al ejercer su derecho de defensa, indicó que su proceder respecto del despido del accionante se efectuó de conformidad con los lineamientos de la compañía.

2.3 El Ministerio de Trabajo no se pronunció.

3. Mediante sentencia del 23 de septiembre último se declaró improcedente el amparo.

Para decidir así, estimó el juzgado de primera instancia que la pretensión de reintegro laboral escapa a la competencia del juez de tutela, al tratarse de una controversia de tipo contractual y económica que debe ser definida ante la jurisdicción ordinaria; en la cual se podrá presentar el debate probatorio necesario para determinar la procedencia o no del despido; además, dejó de acreditarse la existencia de un perjuicio irremediable ya que para la fecha de la terminación del contrato no se demostraron incapacidades vigentes ni que el desempeño del cargo estuviese condicionado por concepto médico; por tanto, carece de prueba el hecho de que la culminación del vínculo de trabajo hubiere obedecido al estado de salud del actor.

4. Inconforme con el fallo, el apoderado del demandante lo impugnó. Argumentó que en la contestación de la demanda la entidad empleadora manifestó que desconocía las patologías y procedimientos a que había sido sometido el actor, lo que demuestra su negligencia, impericia y violación de reglamentos, pues acepta la ausencia de evaluaciones ocupacionales a su cargo, situación que de manera alguna puede exonerarla de su responsabilidad; teniendo en cuenta el principio de presunción de culpa, la demandada debía acreditar que actúo con diligencia y de conformidad con las normas que regulan la seguridad social; como “manifestación bajo el juramento” dijo que, de acuerdo con lo afirmado por su poderdante, el examen médico de retiro fue ocultado por la compañía empleadora, por lo que desviaron “los motivos subjetivos de la discriminación laboral”.

Aduce que la funcionaria despachó desfavorablemente sus peticiones por el hecho de que no contara con incapacidad vigente para el momento del despido. Sin embargo, en este caso se presenta una deficiencia, pues por la condición médica del actor hubo una “alteración al nivel de la persona”. También desconoció las intervenciones quirúrgicas, los reingresos por rechazo hepático, los diagnósticos y controles periódicos, con lo cual se acredita la situación de debilidad manifiesta en que se halla el demandante.

Solicitó se revoque la sentencia impugnada y se acceda a las pretensiones.

5. En esta sede, la Subgerente de Talento Humano y Bienestar de La Previsora pidió confirmar el fallo con sustento en similares argumentos a los que expuso en la contestación de la demanda, a los que agregó que los hechos planteados en el recurso no fueron propuestos en la tutela, lo que lesiona su derecho de defensa.

**C O N S I D E R A C I O N E S**

1. El objeto de la acción de tutela es la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales, concedida a todos los ciudadanos por el artículo 86 de la Constitución Nacional, cuando quiera que tales derechos sean amenazados o vulnerados por cualquier autoridad pública y aun por los particulares en los casos que reglamenta el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991.

2. Establecerá inicialmente este Tribunal si las partes están legitimadas en la causa y si se cumple el requisito de subsidiaridad propio de la acción de tutela, ante la posibilidad de acudir el accionante a la justicia ordinaria para obtener el reintegro laboral que pretende se ordene por este medio excepcional de protección.

Solo de responderse afirmativamente esos interrogantes, se analizará si la entidad demanda vulneró los derechos al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada, la seguridad social, la igualdad, el debido proceso y mínimo vital móvil del demandante, al dar por terminado con contrato de trabajo sin justa causa y sin autorización de la oficina de trabajo, a pesar de sus condiciones de salud que requieren tratamiento durante el resto de su vida y ser padre cabeza de familia.

3. El actor está legitimado por activa, como titular de los derechos fundamentales cuya protección invoca. También lo está, por pasiva, la sociedad demandada de acuerdo con el artículo 42, numeral 9, del Decreto 2591 de 1991, pues se trata de una persona jurídica de derecho privado respecto de la cual el accionante se encuentra en condiciones de subordinación, dada la dependencia que existe entre ellos, como trabajador el primero y empleador el segundo.

El juzgado de primera sede, de oficio, ordenó vincular a la actuación al Ministerio de Trabajo, aunque frente a esa entidad ningún hecho relató el demandante, del que pueda inferirse que por acción u omisión desconoció los derechos cuya protección invoca. Por ende, puede decirse que como ninguna responsabilidad le cabe en este asunto, tampoco existió razón que justificara su citación al proceso, motivo por el cual frente a esa cartera ministerial se declarará que carece de legitimación en la causa.

4. De acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la acción de tutela no procede para resolver controversias sobre el reintegro de trabajadores, ante la existencia de otros mecanismos de defensa judicial previstos en el ordenamiento jurídico y a los que debe acudir el afectado para lograrlo. Sin embargo, también ha dicho que el amparo es viable cuando se trate de una persona que se encuentre en circunstancia tal que necesite de una protección laboral reforzada. Al respecto ha dicho esa Corporación[[1]](#footnote-1):

“Si bien la acción de tutela no procede por regla general para ventilar asuntos cuyo conocimiento le ha sido deferido a la jurisdicción ordinaria, tal como la reclamación de reintegro de que conocen los jueces laborales, la Corte ha aceptado la intervención del juez constitucional en controversias de dicha naturaleza en los casos en que el promotor del trámite se halla en un estado de debilidad manifiesta, lo que ocurre, por ejemplo, en tratándose de personas enfermas o en condición de discapacidad. Sobre el particular, la jurisprudencia ha sostenido:

“Cuando se busca el reintegro al lugar del trabajo con ocasión de la desvinculación, en principio debe decirse que la acción de tutela resulta ser improcedente; pero si quien lo solicita es un sujeto de especial protección constitucional, que fue desvinculado de su lugar de trabajo con ocasión de su estado personal como es el caso de las personas con disminución en su estado de salud, como factores de clara discriminación y sin atender los requisitos para la legalidad del mismo, entonces debe decirse que la acción de tutela se torna idónea para resolver el asunto.”[[2]](#footnote-2)…”

5. En relación con la estabilidad laboral reforzada y los derechos con que cuentan los titulares de tal derecho, dijo la misma Corporación:

“La estabilidad laboral reforzada ha sido desarrollada como una garantía de raigambre constitucional a favor de ciertos sujetos, como son las personas con discapacidad, los trabajadores que padecen alguna enfermedad, así como las mujeres embarazadas y en licencia de maternidad, que se proyecta a partir de los artículos 13 y 53 de la Carta, los cuales contemplan los principios de igualdad y de estabilidad en el empleo. A través de esta figura se pretende proveer a este conjunto de personas cierto grado de certidumbre en relación con su ocupación, así como resguardarlas de los actos discriminatorios por parte de sus patronos.

Nótese que el aspecto determinante para establecer qué individuos son titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada es la situación de vulnerabilidad en que se encuentran, a causa de determinadas condiciones de salud que pueden comprometer su normal estado físico, mental o fisiológico.

Concatenándose con los mandatos derivados de la Constitución y de los instrumentos que integran el bloque de constitucionalidad a que se ha hecho alusión, la Ley 361 de 1997 ha dispuesto que, para poder proceder a la terminación unilateral del contrato laboral con trabajadores que se encuentran en estas circunstancias, los empleadores deben solicitar previamente autorización del inspector de trabajo, so pena de que se presuma que la ruptura de la relación laboral estuvo impulsada por móviles discriminatorios, de lo cual se desprenden unas repercusiones encaminadas a castigar la infracción del autor del despido y a restablecer los derechos del empleado…

Dentro de este contexto, este Tribunal ha resaltado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada apareja para este especial grupo de trabajadores “(i) el derecho a conservar el empleo, (ii) a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, (iii) a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y (iv) a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal, a fin de que el mismo pueda ser considerado eficaz”. Esto último, con independencia de la modalidad contractual adoptada por las partes.”[[3]](#footnote-3)

Paralelamente, la jurisprudencia ha reconocido que es necesario constatar que el patrono haya estado enterado con anterioridad de la limitación padecida por el trabajador, para poder endilgarle una actitud discriminatoria asociada a la dolencia en cuestión:

“Es forzoso que el empleador conozca la discapacidad del trabajador como instrumento de protección de la seguridad jurídica. Esto evade el hecho de que posteriormente en la jurisdicción se asuma intempestivamente que el trabajador es discapacitado y se le impongan al empleador diversas obligaciones que no preveía, debido a su desconocimiento de la discapacidad. Ahora bien, este deber del trabajador de informar no está sometido a ninguna formalidad en la legislación actual, de modo que atropellaría la Sala el artículo 84 constitucional si impone vía jurisprudencia algún requisito formal para efectos del ejercicio de los derechos que se desprenden de la discapacidad. De tal suerte que el deber de informar puede concretarse con la historia clínica, con frecuentes incapacidades e, incluso, con la realidad cuando ella es apta para dar cuenta de la discapacidad, en concordancia con el principio de primacía de la realidad sobre las formas.”[[4]](#footnote-4)

Sin embargo, aunque el hecho de haber estado informado sobre la afección constituya un elemento imprescindible para valorar la conducta del patrono y adjudicarle, si es el caso, las sanciones que reprenden la discriminación, ello no es definitorio para la adopción de medidas protectoras a favor de aquellos trabajadores en estado de debilidad manifiesta por motivos de salud…

Conforme a lo expuesto, para proceder a dilucidar este tipo de controversias donde está envuelto el derecho a la estabilidad laboral reforzada, se requiere discernir los siguientes aspectos puntuales: (i) la terminación unilateral del vínculo laboral por parte del empleador; (ii) el estado de debilidad manifiesta de que adolece el trabajador o la trabajadora sujeto del despido, a raíz de una afectación en su salud; (iii) la ausencia de autorización por parte del Ministerio de Trabajo para que el patrono adopte dicha decisión, (iv) el conocimiento previo del empleador respecto de la condición de salud que presenta el subalterno; los mismos permitirán establecer si procede, o no, el reintegro del accionante al puesto de trabajo, en condiciones iguales o mejores a las existentes al momento de la ruptura de la relación laboral-con la debida capacitación para cumplir sus funciones, en caso de ser necesaria una reubicación–, como consecuencia de la ineficacia del despido.

Asimismo, el análisis correspondiente conducirá a establecer si dicha medida de protección a favor del trabajador emana de la actitud deliberadamente discriminatoria por parte del empleador, caso en el cual habrá lugar a imponerle la sanción consistente en el pago de una indemnización de 180 días de salario al empleado, o bien, si se desprende del deber constitucional de solidaridad frente al sujeto que se encuentra en estado de debilidad manifiesta, en virtud del cual el juez puede inducir a ciertas personas a la adopción de determinadas conductas de auxilio y colaboración frente a otras, a fin de garantizar los derechos fundamentales de la parte débil en una relación asimétrica… .

Empero, es de vertebral importancia poner de relieve que la protección que surge de la estabilidad laboral reforzada no puede estar supeditada a que la condición de salud del trabajador haya sido catalogada previamente como invalidez o discapacidad, ya que, se insiste, el aspecto primordial es el estado de vulnerabilidad en que se encuentra en razón de sus afecciones…

“En efecto, el operador jurídico tiene vedado condicionar el amparo a la evaluación de la invalidez expedida por juntas competentes o al porcentaje específico de discapacidad del trabajador. De similar forma, el patrono tiene prohibido despedir a un trabajador que se encuentre en condiciones de debilidad y que cuente con los factores enunciados, alegando que la calidad de discapacitado solo se adquiere con la calificación de pérdida de capacidad laboral.

“Adicionalmente, esta Corporación precisa que el origen de la enfermedad o el hecho generador de la discapacidad no es determinante para la procedencia del amparo. Lo que en realidad es fundamental es que el juez verifique que el trabajador se halla en estado de debilidad y que cuenta con los factores de vulnerabilidad. Situación que implica para el empleado que perder su trabajo lo deja desprotegido, al igual que obtener una nueva fuente de ingreso sea más difícil que para las otras personas, debido a sus condiciones.”[[5]](#footnote-5) …”

6. Están acreditado en el proceso los siguientes hechos, de acuerdo con los documentos que obran en el cuaderno No. 1:

6.1 El actor ingresó al servicio de urgencias del Servicio Occidental de Salud el 3 de enero de 2010 y allí permaneció hasta el 6 del mismo mes, se le diagnosticó cirrosis alcohólica, sangrado masivo por varices esifasicas sangrantes – Shock hemorrágico, HTA y D Mellitus[[6]](#footnote-6).

6.2 Con fundamento básicamente en esos mismos diagnósticos, permaneció hospitalizado en la Fundación Valle del Lili entre el 12 de enero y 23 de febrero de 2010[[7]](#footnote-7).

6.3 El 26 de diciembre de 2010 se le practicó trasplante de hígado en la referida Fundación, en la que permaneció hospitalizado desde entonces hasta el 31 del mismo mes[[8]](#footnote-8).

6.4 En ese mismo sitio permaneció hospitalizado entre el 4 y el 9 de diciembre de 2012 por presentar rechazo agudo del injerto hepático; se le brindó tratamiento y hubo respuesta adecuada, razón por la que se le dio salida[[9]](#footnote-9) y se le otorgó una incapacidad durante siete días, a partir del 10 del mes citado[[10]](#footnote-10).

6.5 Fue valorado el 20 de septiembre de 2016 en la Fundación Valle del Lili con ocasión del trasplante de hígado y se le encontró en condiciones normales; se le recetó por presentar insomnio y tos; además se le remitió a fisiatría por dolor crónico de naturaleza osteomuscular[[11]](#footnote-11).

6.6 El 23 de septiembre de 2016 se le valoró por médico especialista en salud ocupacional, quien concluyó que el paciente puede continuar laborando en su puesto de trabajo habitual, con recomendaciones de una jornada laboral no mayor de ocho horas; restricción de trabajo nocturno; evitar ambientes saturados o temperaturas extremas, personas con enfermedades infectocontagiosas y solo trabajo de oficina[[12]](#footnote-12).

6.7 El 28 de septiembre de 2016 fue valorado por médico especialista en psiquiatría, quien consigna en su diagnóstico trastorno de adaptación con estado de ánimo depresivo, cambios perdurables de personalidad, secundarios a enfermedad médico, trastorno congnoscitivo leve[[13]](#footnote-13).

6.8 El 24 de septiembre de 2016 se valoró por psicólogo, quien conceptuó afectación psicológica importante que podría progresar en fases más avanzadas en detrimento de su vida emocional, laboral, social y familiar[[14]](#footnote-14)

6.9 El 21 de septiembre de 2016 fue valorado por fisiatra; este conceptuó que el paciente tiene buena funcionalidad y sugiere exámenes para estudio polineuropatía[[15]](#footnote-15).

6.10 El 15 de septiembre de 2016, Vicepresidente Administrativo y Financiero de La Previsora SA informó al demandante sobre la terminación del contrato de trabajo de manera unilateral y sin justa causa, a partir de la fecha[[16]](#footnote-16).

7. Surge de tales pruebas que el demandante fue sometido a una intervención quirúrgica de trasplante de hígado en el año 2010; se le valoró por el rechazo del nuevo órgano a finales de 2012, afección que superó, sin que con posterioridad haya presentado recaídas o complicaciones y en la actualidad se encuentra bien.

En relación con las demás enfermedades que se le diagnosticaron antes de la fecha en que se dio por terminado el contrato de trabajo, nada dice la historia clínica. Tampoco de los problemas sicológicos y síquicos que presenta y cuya existencia se conceptuó luego de dada por terminada la relación laboral.

De acuerdo con esos medios probatorios, puede decirse que la decisión de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo no la adoptó la entidad empleadora con motivo de las condiciones de salud del actor; unas, desconocidas para aquella y de las otras se encontraba en buenas condiciones el segundo.

De esa manera las cosas, puede concluirse que el accionante no se encuentra en condición de debilidad manifiesta en razón a que dejó de probarse que su actual situación médica le impida o dificulte desempeñarse laboralmente en condiciones regulares; ni que frente a la pérdida de su trabajo se encuentra desprotegido y que obtener una nueva fuente de ingresos le resulte más difícil que a otra persona.

Por ello, lo relacionado con el reintegro laboral que pretende obtener por este medio excepcional de protección, debe ser ventilado ante la justicia ordinaria laboral.

8. En relación con el tratamiento de las dolencias que en el futuro puedan afectar al peticionario con motivo del trasplante de hígado que se le practicó, sus problemas psicológicos y los demás diagnósticos consignados en la historia clínica, respecto de los cuales no indicó y tampoco probó, que en la actualidad lo afecten, deberán ser garantizados por el empleador que corresponda en su debida oportunidad, como lo indica la Corte Constitucional en la sentencia que hasta ahora se ha traído como fundamento de este fallo, en la que dijo:

“Ahora bien: en la hipótesis de que las circunstancias del actor sufran un cambio significativo con el transcurso del tiempo, en el sentido de que su estado de salud desmejore ostensiblemente-v.gr, por la activación la tuberculosis que estaba latente–, desde luego será el empleador que tenga al momento en que se configure el estado de debilidad manifiesta el sujeto pasivo de las obligaciones correlativas a la estabilidad laboral reforzada…”

9. Aduce el demandante que está frente a un perjuicio irremediable porque es padre cabeza de familia y el encargado de solventar las necesidades económicas de su cónyuge y de sus tres hijos menores de edad.

De ninguna de tales circunstancias hay prueba en el plenario, pues no demostró el peticionario las condiciones para considerarlo padre cabeza de familia y que de acuerdo con la jurisprudencia constitucional son:

“(i) Que sus hijos propios, menores o mayores discapacitados, estén a su cuidado, que vivan con él, dependan económicamente de él y que realmente sea una persona que les brinda el cuidado, que sus obligaciones de apoyo, cuidado y manutención sean efectivamente asumidas y cumplidas, pues se descarta todo tipo de procesos judiciales y demandas que se sigan contra los trabajadores por inasistencia de tales compromisos.

(ii) Que no tenga alternativa económica, es decir, que se trate de una persona que tiene el cuidado y la manutención exclusiva de los niños y que en el evento de vivir con su esposa o compañera, ésta se encuentre incapacitada física, mental o moralmente, sea de la tercera edad, o su presencia resulte totalmente indispensable en la atención de hijos menores enfermos, discapacitados o que médicamente requieran la presencia de la madre.

(iii) Lo anterior, sin perjuicio de la obligación que le asiste de acreditar los mismos requisitos formales que la Ley 82 de 1993 le impone a la madre cabeza de familia para demostrar tal condición. En efecto, de conformidad con el parágrafo del artículo 2 de la Ley 82 de 1993: “esta condición (la de mujer cabeza de familia y en su caso, la del hombre cabeza de familia) y la cesación de la misma, desde el momento en que ocurra el respectivo evento, deberá ser declarada por la mujer cabeza de familia de bajos ingresos ante notario, expresando las circunstancias básicas de su caso y sin que por este concepto, se causen emolumentos notariales a su cargo”.[[17]](#footnote-17)

Tampoco acreditó que carezca de recursos para solventar a los miembros de su familia, pues no se encuentra incapacitado para laborar; tampoco su esposa, o por lo menos, hecho como ese carece de prueba en el plenario y con motivo de la terminación del contrato, recibió o recibirá la suma de $21.042.016[[18]](#footnote-18), que le permitirá satisfacer las necesidades básicas del grupo familiar mientras logra obtener ingresos por medio diferente al salario que le cancelaba la sociedad demandada.

10. En resumen, en este caso concreto, no es la acción de tutela el medio para controvertir la terminación unilateral del contrato de trabajo y el consecuente reintegro laboral, ante la falta de prueba de la condición de debilidad manifiesta del actor y de un perjuicio irremediable.

Por lo expuesto, la Sala Civil Familia del Tribunal Superior de Pereira, Risaralda, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley

**R E S U E L V E**

**PRIMERO.- CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Quinto Civil del Circuito de Pereira, el 8 de noviembre último, en la acción de tutela promovida por el señor Diego Torres Valencia, contra La Previsora S.A. Compañía de Seguros, a la que fueron vinculados el Vicepresidente Administrativo y Financiero de esa entidad y el Ministerio de Trabajo, **ADICIONÁNDOLA** en el sentido de declarar que el Ministerio de Trabajo carece de legitimación para intervenir en este asunto.

**SEGUNDO.-** Notifíquese esta decisión a las partes conforme lo previene el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

**TERCERO.-** Como lo dispone el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, envíese el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y cúmplase,

Los Magistrados,

CLAUDIA MARÍA ARCILA RÍOS

DUBERNEY GRISALES HERRERA

EDDER JIMMY SÁNCHEZ CALAMBÁS

1. Sentencia T-251 de 2016 [↑](#footnote-ref-1)
2. Sentencia T-190 de 2012 , MP: Mauricio González Cuervo  [↑](#footnote-ref-2)
3. Sentencia T-378 de 2013 , MP: Luis Guillermo Guerrero Pérez  [↑](#footnote-ref-3)
4. Sentencia T-148 de 2012 , M.P.: Juan Carlos Henao Pérez  [↑](#footnote-ref-4)
5. Sentencia T-447 de 2013 , M.P.: Luis Ernesto Vargas Silva  [↑](#footnote-ref-5)
6. Folios 18 y 19, cuaderno No. 1 [↑](#footnote-ref-6)
7. Folios 20 a 23, cuaderno No. 1 [↑](#footnote-ref-7)
8. Folio 24, cuaderno No. 1 [↑](#footnote-ref-8)
9. Folio 25, cuaderno No. 1 [↑](#footnote-ref-9)
10. Folios 26 y 27, cuaderno No. 1 [↑](#footnote-ref-10)
11. Folios 30 y 31, cuaderno No. 1 [↑](#footnote-ref-11)
12. Folios 35 y 36 [↑](#footnote-ref-12)
13. Folios 38 a 40 [↑](#footnote-ref-13)
14. Folio 41 [↑](#footnote-ref-14)
15. Folios 42 a 45 [↑](#footnote-ref-15)
16. Folio 46 [↑](#footnote-ref-16)
17. Sentencia T 400 de 2014 [↑](#footnote-ref-17)
18. Folio 141, cuaderno No. 1 [↑](#footnote-ref-18)