

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Vulneración por cuanto la empresa tenía conocimiento sobre el estado de salud del empleado

(...) cuando se comprueba que el empleador: (a) desvinculó a un sujeto titular de la estabilidad laboral reforzada sin obtener la autorización de la oficina del Trabajo y (b) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio; el juez que conoce del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno), (ii) el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con su situación, (iii) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso y (iv) el derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario (artículo 26 de la Ley 361 de 1997).

CARENCIA ACTUAL DE OBJETO POR ACAECIMIENTO DE UNA SITUACION SOBREVINIENTE-
Fallecimiento del accionante

(...) se configura el fenómeno de la carencia actual de objeto por situación sobreviviente. Esto, por cuanto ante el deceso del actor, sería imposible el cumplimiento o ineficaz proferir cualquier orden ante un hecho que no es atribuible a la accionada.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Procedencia excepcional de la acción de tutela para su protección cuando el trabajador se encuentra en estado de debilidad manifiesta

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Reglas jurisprudenciales

(...) la esencia del derecho a la estabilidad laboral reforzada por afectaciones en el estado de salud se concreta en: (i) no ser despedido en razón a la situación de debilidad manifiesta; (ii) permanecer en el empleo, a menos que exista una causa de desvinculación no relacionada con la situación de discapacidad; y (iii) que la autoridad competente autorice el despido, previa verificación de la causa que amerita la desvinculación.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Reiteración de jurisprudencia sobre protección por vía de tutela de manera excepcional

ACCION DE TUTELA EN MATERIA DE DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Improcedencia de reintegro por existir otro medio de defensa judicial y no acreditar perjuicio irremediable

(Dos accionantes), quienes además de recibir una suma significativa de dinero por concepto de liquidación de créditos laborales a la fecha cuentan con un vínculo laboral vigente, lo cual les permite contar ingresos para cubrir sus necesidades básicas.

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-No se circunscribe a quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda sino también quienes experimentan una afectación de salud

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Requisitos

(...) además de la autorización de la oficina del trabajo, deben constatarse los siguientes tres presupuestos: (i) 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; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación.

PRESUNCION DE DESPIDO DISCRIMINATORIO Y PROTECCION A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA

DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Orden de reintegrar, reconocer y pagar salarios y prestaciones dejadas de percibir, al igual que pagar indemnización, según ley 361/97

Referencia: Expediente T-8.063.551

Acción de tutela instaurada por William Antonio Zarante Heredia y otros contra General Motors Colmotores.

Magistrado ponente:

JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS

Bogotá D.C., veintiséis (26) de julio de dos mil veintiuno (2021).

SENTENCIA

Dentro del proceso de revisión de los fallos de tutela proferidos el 10 de septiembre de 2020 por el Juzgado 44 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá y el 16 de octubre de 2020 por el Juzgado 20 Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá, en primera y segunda instancia, respectivamente.

I. ANTECEDENTES

1. El 20 de agosto de 2020, los señores William Antonio Zarante Heredia, Miguel Ángel Zúñiga Hernández, Roberto Alonso Navas Benavides, Juan Carlos Otalora Moreno, Fredy Arnoby Espinosa Ramírez, Edgar Amaya Márquez, Adolfo Andrés Castañeda Moreno, Johany Castillo González, José Leonardo Sastoque Restrepo, Lewis Manuel Moreno Álvarez, Jhon Javier Ocampo, John Edisson Hernández Marentes, Ángel Stiven Segura Moreno, Ricardo Moreno Aponte, Marco Tulio Rincón Rubio, José Manuel Torres Castellanos, Óscar Cuy Báez, Crisanto Francisco Vega Romero, José Heraldo Bojaca Romero, Marco Tulio Martínez Sáenz, Nilson Javier Cardozo Díaz, Andrés Camilo Sánchez Triana, Carlos Enrique Vargas Lara y Aureliano Barón Sandoval, a través de apoderada judicial, instauraron acción de tutela contra la empresa General Motors Colmotores S.A. (en adelante GMC), por la presunta vulneración de los derechos a la vida, salud, seguridad social, trabajo, estabilidad laboral reforzada y mínimo vital, derivada de la terminación colectiva de sus contratos de trabajo.

Información de contexto

1. El 21 de diciembre de 2018, la empresa General Motors Colmotores S.A. presentó solicitud de despido colectivo -con el objetivo de dar por finalizados 103 puestos de trabajo- ante el Ministerio del Trabajo.

1. Tras agotar el trámite dispuesto en la ley, el coordinador de la Unidad de Investigaciones Especiales del Ministerio del Trabajo expidió la Resolución n.º 2227 del 8 de julio de 2019, que resolvió:

“ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR a la empresa GENERAL MOTORS – COLMOTORES SA (...) para el despido colectivo de CIENTO TRES (103) trabajadores, por las razones expuestas en la parte motiva de la presente decisión.

(...)

ARTÍCULO TERCERO: La autorización del despido colectivo excluye a los trabajadores que son sujetos de estabilidad laboral reforzada, entre otros: mujeres embarazadas, trabajadores en situación de discapacidad definidos como tales en la jurisprudencia constitucional, y aforados mientras se surten los trámites pertinentes (...)."

1. La compañía solicitante, los sindicatos y algunos trabajadores intervinientes promovieron los recursos de reposición y apelación contra la anterior decisión. Mediante Resolución n.º 4878 del 14 de noviembre de 2019, la dependencia ratificó la determinación.

1. A través de Resolución n.º 0038 del 13 de enero de 2020, la directora de inspección, vigilancia, control y gestión territorial del Ministerio del Trabajo resolvió los recursos de apelación y modificó parcialmente los numerales primero y tercero en el siguiente sentido:

"ARTICULO PRIMERO: MODIFICAR los artículos PRIMERO y TERCERO de la Resolución No. 2227 del 8 de julio de 2019, manteniendo incólumes los restantes artículos del mencionado acto administrativo (...)

ARTÍCULO SEGUNDO: Los artículos primero y tercero de la Resolución No. 227 del 8 de julio de 2019, serán del siguiente tenor:

'ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR EL CIERRE PARCIAL de la empresa GENERAL MOTORS COLMOTORES S.A. (...) cierre que afectará las áreas de ARMADO, CALIDAD, ENSAMBLE DE AUTOMOVILES, ENSAMBLE COMERCIALES Y PINTURA, que conlleva la autorización de despido colectivo de CIENTO TRES (103) trabajadores (...)

ARTICULO TERCERO: ADVIERTASE que la presente autorización de despido colectivo, EXCLUYE A LOS TRABAJADORES QUE SON SUJETOS DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, es decir: mujeres embarazadas (art. 240 CST y Sentencia SU-075 de 2018), personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, en los términos previstos por la Ley (Art. 26 Ley 361 de 1997) y las Sentencias de Unificación de la Corte Constitucional Colombiana (SU-049 de 2017 Y SU-040 de 2018) y aforados sindicales (art. 39 CN y 406 CST), sobre quienes debe adelantarse el trámite administrativo o judicial respectivo, en caso de que se pretenda efectuar el despido’.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFÍQUESE (...)”

De la acción de tutela

Como se mencionó, veinticuatro personas promovieron, de forma conjunta, la acción de tutela de la referencia contra la empresa General Motors Colmotores S.A. El escrito establece la situación laboral y médica de cada uno de los accionantes. Sin embargo, a efecto de facilitar la comprensión del asunto, la Sala Octava de Revisión efectuará una síntesis global de la controversia jurídica que plantea el mecanismo de amparo, atendiendo a la semejanza fáctica que rodea la situación de los promotores de la acción¹.

1. Los accionantes se vincularon a la empresa GMC mediante contratos laborales a término fijo, para desempeñar cargos operativos en las áreas de ensamble, armada y pintura.

1. Expresaron que debido a sus labores y con el pasar del tiempo desarrollaron enfermedades de tipo laboral o afectaciones en su estado de salud. Como consecuencia,

algunos actores cuentan con recomendaciones médico-laborales y fueron ingresados al programa de readaptación, reubicación laboral y/o seguimiento de recomendaciones con ocasión de sus patologías.

1. Los accionantes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral y se encuentran en terapias físicas; circunstancias de las que GMC tenía pleno conocimiento. Además, han sido incapacitados ya sea por periodos prolongados o cortos.

1. Con fundamento en la autorización concedida por el Ministerio del Trabajo en la Resolución n.º 0038 del 13 de enero de 2020, en los meses de febrero y marzo de 2020 GMC terminó el vínculo laboral de los trabajadores sin solicitar la autorización previa ante la Oficina del Trabajo (artículo 26 de la Ley 361 de 1997).

1. Los actores son padres cabeza de familia y no cuentan con ningún tipo de ingreso que les permita garantizar la mínima subsistencia de su núcleo familiar.

1. Con base en lo anterior, los accionantes solicitaron que se amparen los derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, mínimo vital, salud, seguridad social y trabajo y, como consecuencia: (i) se declare que el despido carece de efectos jurídicos, (ii) se ordene a GMC reintegrarlos de inmediato al cargo que venían desempeñando u otro que esté conforme con las recomendaciones médicas, (iii) se ordene el pago de los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir y (iv) se ordene el pago de la indemnización prevista en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Trámite Procesal

1. Mediante auto del 28 de agosto de 2020, el Juzgado 44 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, avocó conocimiento de la acción constitucional de la referencia, corrió traslado a la entidad accionada y vinculó al trámite al Ministerio del Trabajo². El 6 de septiembre de 2019, el Juzgado vinculó a la ARL Sura y a las EPS Famisanar, Sanitas, Compensar y Salud Total³.

Respuesta de la accionada

1. La empresa General Motors Colmotores S.A. consideró que la acción de tutela es improcedente, y que, en todo caso, no existe vulneración ius fundamental alguna porque los accionantes no son sujetos de estabilidad laboral reforzada; de manera que podían ser despedidos sin previa autorización del Ministerio del Trabajo.

1. La compañía señaló que contrario a lo indicado en la acción de tutela, los accionantes no pueden ser considerados sujetos de estabilidad laboral reforzada, pues de los documentos obrantes en el expediente no es posible concluir que se encuentren ante la dificultad sustancial para desempeñar sus funciones de forma regular.

1. GMC sostuvo que de acuerdo con la legislación nacional, el porcentaje de pérdida de capacidad laboral inferior al 15% no constituye una “condición de discapacidad”. Además, precisó que las recomendaciones laborales de los accionantes no referían que se encontraran en imposibilidad de ejercer sus funciones, ni proponían su reubicación.

1. La accionada argumentó que la finalización de las relaciones laborales se efectuó legítimamente -conforme a la normatividad laboral- y se sustentó en una causal objetiva plenamente demostrada, es decir, la difícil situación económica que atraviesa la compañía.

Esto llevó a que el Ministerio del Trabajo autorizara el despido colectivo y el cierre parcial de la empresa. Asimismo, destacó que las desvinculaciones se ajustaron al contenido del artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo (en adelante CST), de manera que se procedió a la liquidación del contrato y dentro de la misma se incluyó la respectiva indemnización.

1. La compañía realizó un estudio individual de los casos y determinó que no se encuentra demostrado, ni siquiera de manera sumaria, que los accionantes tengan a cargo de manera exclusiva y permanente la responsabilidad de sus hijos menores, o de otras personas que no estén en condiciones de trabajar. Resaltó que, en algunos de los asuntos, fue posible constatar que la cónyuge o compañera del extrabajador se encuentra como cotizante activo en el régimen contributivo de salud, lo que demuestra su capacidad para contribuir en los gastos del núcleo familiar. Dichas circunstancias desvirtúan la inminencia de un perjuicio irremediable.

1. El Ministerio del Trabajo señaló que la acción de tutela contra el Ministerio resulta improcedente, dado que carece de legitimación por pasiva. Agregó que no le corresponde a la entidad determinar la legalidad de la terminación o suspensión de un vínculo laboral, pues ello lleva consigo la valoración particular de las condiciones de la empresa, el desarrollo de su objeto social y el impacto del COVID-19. Según esa cartera estas valoraciones son de la órbita exclusiva de los jueces, en consonancia con lo señalado en el artículo 486 del CST.

1. Precisó que las funciones administrativas de ese Ministerio no pueden invadir la órbita de la jurisdicción ordinaria laboral, de manera que está en la imposibilidad de realizar juicios de valor que califiquen los derechos de las partes.

1. La ARL Sura indicó que la entidad no está llamada a satisfacer las pretensiones de la acción de tutela y solicitó que sea declarada improcedente. Además, remitió un informe detallado frente a cada uno de los trabajadores. En este indicó los diagnósticos presentados, las calificaciones de origen realizadas respecto de estos, así como los porcentajes de

pérdida de capacidad laboral otorgados en la mayoría de los casos.

1. En particular, explicó que los señores José Leonardo Sastoque Restrepo y John Edison Hernández Marentes no cuentan con expedientes por enfermedad laboral. De otro lado, mencionó que el señor José Heraldo Bojaca Romero se encuentra activo con cobertura de la ARL Colpatria.

1. La EPS Compensar solicitó ser desvinculada del presente trámite constitucional. Informó el estado de afiliación de los accionantes que se encuentran adscritos a esa entidad⁴. De otro lado, adujo que no ha trasgredido los derechos fundamentales de los accionantes, pues estos han recibido todos los servicios de salud necesarios para el manejo de sus patologías.

1. La EPS Salud Total solicitó su desvinculación habida cuenta que no ha vulnerado los derechos fundamentales invocados por la parte accionante. Además, informó el estado de afiliación de uno de los actores⁵.

1. La Nueva ESP advirtió que carece de legitimación en la causa por pasiva y se pronunció sobre el estado de afiliación de los accionantes que se encuentran adscritos a esa entidad⁶.

1. La EPS Famisanar señaló que no tiene responsabilidad frente a las pretensiones de la acción de tutela. Por tanto, pidió su desvinculación.

1. La EPS Sanitas solicitó ser desvinculada del trámite por no tener injerencia frente al reintegro laboral. Informó el estado de afiliación de los accionantes que se encuentran

adscritos a esa entidad⁷.

Sentencia de primera instancia⁸

1. Mediante sentencia del 10 de septiembre de 2020, el Juzgado 44 Penal Municipal con Función de Control de Garantías declaró la improcedencia de la acción de tutela. Consideró que los accionantes cuentan con un medio de defensa idóneo y eficaz para la salvaguarda de sus prerrogativas fundamentales, es decir, la acción ordinaria laboral, en la que, incluso, es posible decretar medidas cautelares innominadas.

1. Mencionó que, aun existiendo las restricciones derivadas de la emergencia sanitaria, era posible acudir al proceso ordinario laboral, pues los términos no se encuentran suspendidos.

1. Asimismo, alegó que los trabajadores no se observan en situación de vulnerabilidad, dado que, en términos generales: i) recibieron cuantiosas indemnizaciones tras la terminación del contrato laboral, sumas de dinero que inicialmente les posibilita “salir avante ante la adversidad”; ii) no se encuentra demostrada la calidad de cabeza de hogar, pues su núcleo familiar cuenta con otros miembros (p.ej. cónyuge, compañera, hijos o progenitores) que contribuyen a su sostenimiento; iii) a pesar de que, en su mayoría presentan una pérdida de capacidad laboral, esto no les impidió laborar regularmente hasta la terminación del contrato de trabajo. Esta circunstancia igualmente permite concluir que pueden incursionar en nuevas actividades productivas y iv) en principio, cuentan con afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud ya sea en calidad de beneficiario o cotizante y, en su defecto, podrían realizar los trámites pertinentes para acceder al Régimen Subsidiado en Salud.

1. En conclusión, argumentó que no se satisface el requisito de subsidiaridad, toda vez que los demandantes son “resiliente[s]; que, en palabras de la Corte Constitucional, es la ‘capacidad para asumir sus necesidades hasta tanto se agote la vía judicial ordinaria (condición subjetivo-positiva)’”⁹.

1. Por otro lado, expuso que en el asunto tampoco se cumple el principio de inmediatez. Lo anterior teniendo en cuenta que i) la apoderada judicial contó con la documentación necesaria para interponer la acción de tutela desde el mes de mayo de 2020 y ii) a pesar de las restricciones derivadas del manejo de la pandemia, el Consejo Superior de la Judicatura dispuso de múltiples mecanismos que permitían que los trámites de tutela continuaran funcionando.

Impugnación¹⁰

1. La representante judicial de los accionantes impugnó el fallo de primera instancia. Alegó que en el presente asunto se superan los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela. Además, se estructuran todos los supuestos jurisprudenciales para la configuración de la estabilidad laboral reforzada de sus apoderados.

1. Insistió en que los accionantes adquirieron sus patologías durante el vínculo laboral con la empresa. Además, señaló que, si bien algunos recibieron importantes sumas de dinero en sus liquidaciones laborales, ello obedeció al pago del último salario, prestaciones sociales del año 2020 y a indemnizaciones de carácter legal por despido sin justa causa.

1. Respecto de la inmediatez, indicó que la misma debe ser considerada a la luz de los últimos acontecimientos. Rechazó la posición del juez de primera instancia al desatender el

estado de fuerza mayor que se presentó debido a la pandemia de la COVID-19. Señaló que tuvo múltiples inconvenientes con las empresas de mensajería y que debió atender situaciones domésticas como estar a cargo de la educación virtual de sus hijas.

1. Finalmente, señaló que no es cierto que la empresa demandada haya atravesado por problemas económicos profundos. Sostuvo que la demandada ha puesto en el mercado nuevos modelos de vehículos, lo que evidencia que no ha disminuido su producción. Para fundamentar lo anterior, transcribió partes del artículo denominado “Chevrolet alcanzó en agosto su participación más alta en año y medio” publicado en el portal “El carro colombiano”¹¹ y aportó una imagen de la emisión del 1 de octubre de 2020 del noticiero “Noticias Caracol” relacionada con los índices de recuperación del comercio automotriz en Colombia¹².

Decisión de segunda instancia¹³

1. En sentencia del 16 de octubre de 2020, el Juzgado 20 Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá confirmó el fallo. En primer lugar, adujo que la controversia debe ser resuelta por la jurisdicción ordinaria laboral. En segundo lugar, expresó que aunque los accionantes contaban con calificación de pérdida de la capacidad laboral, para el momento del despido no se encontraban incapacitados, por el contrario, desempeñan sus labores habituales. Indicó que lo anterior demuestra que “sus dolencias y disminuciones físicas no fueron la causa determinante de su despido (...)”¹⁴.

1. En tercer lugar, indicó que le corresponde al juez laboral determinar la veracidad de las situaciones económicas o fácticas referidas por la empresa accionada ante el Ministerio del Trabajo al momento de solicitar la autorización para realizar un despido masivo de trabajadores.

1. En cuarto lugar, sostuvo que la acción no cumple el requisito de inmediatez teniendo en cuenta que el despido ocurrió un mes antes de que el Gobierno nacional adoptara las medidas de emergencia sanitaria con ocasión de la pandemia de la Covid-19. Además, la documentación allegada con el escrito de tutela data del mes de febrero de 2020, por lo cual la razón ofrecida no justifica la tardanza para instaurar el mecanismo de amparo. Así mismo, aseveró que “las exculpaciones formuladas por la abogada con relación a haber tenido que atender su hogar y a sus menores hijas en el proceso de educación virtual, resulta más una circunstancia disculpante (sic) que una verdadera justificante para la demora, habida cuenta de que los trámites judiciales para el adelantamiento de tutelas no fueron objeto de suspensión de términos (...)”¹⁵.

1. Por último, manifestó que no se demostró la existencia de un perjuicio irremediable que ameritara la concesión del amparo transitorio de los derechos. Lo anterior, teniendo en cuenta que a los accionantes les fue cancelada la liquidación de créditos labores, aunado a la indemnización por despido sin justa causa, monto con el cual se encuentra garantizado su mínimo vital.

Actuaciones en sede de revisión

1. En auto del 16 de abril de 2021, la Sala de Selección n.º Cuatro de la Corte Constitucional¹⁶ escogió el presente asunto y fue repartido a este despacho.

1. En proveído del 14 de mayo de 2021, el magistrado sustanciador decretó pruebas tendientes a recaudar elementos de juicio para el estudio del caso objeto de revisión. Entre lo solicitado se encuentra lo siguiente:

A la apoderada judicial de los accionantes que informara sobre la situación socio económica y médico laboral de cada uno de los representados, junto con los soportes documentales pertinentes.

En segundo lugar, a la accionada le solicitó precisar si realizó nuevas convocatorias laborales para el cargo de operario de ensamble y aportar las resoluciones del Ministerio del Trabajo que autorizaron el despido colectivo: Resolución n.º 2227 del 8 de julio 2019 y Resolución n.º 0038 del 13 de enero de 2020.

1. Mediante comunicación electrónica del 21 de mayo de 2021, el apoderado judicial de la compañía accionada remitió lo solicitado. Por su parte, en correo del 28 de ese mismo mes y año, la apoderada judicial de la parte accionante allegó la información relacionada con cada uno de los representados. Por ejemplo, las últimas constancias de las consultas médicas y de las incapacidades prescritas a los accionantes durante la relación laboral. Así mismo, informó que el señor Fredy Arnoby Espinosa Ramírez falleció el 13 de noviembre de 2020.

Actuaciones durante el traslado probatorio

1. El 8 de julio de 2021, vía correo electrónico¹⁷, el apoderado judicial de GMC solicitó confirmar el fallo de segunda instancia ante el incumplimiento de los requisitos de inmediatez y subsidiariedad. En segundo lugar, precisó que ninguno de los accionantes ha sido objeto de reubicación laboral, situación diferente es que hayan realizado otras labores propias del cargo que ejercían. Para acreditar esto, allegó una constancia del 7 de julio de 2021 suscrita por el supervisor del Departamento Médico de GMC.

1. En tercer lugar, reiteró que el despido se llevó a cabo con fundamento en la autorización

de despido colectivo emitida por el Ministerio del Trabajo y que, en todo caso, a los accionantes no les asiste el derecho a la estabilidad laboral reforzada. Por último, en cuarto lugar, se pronunció frente a cada uno de los accionantes y la conformación de sus núcleos familiares. Además, señaló que los actores cuentan con recomendaciones médico laborales genéricas y resaltó la antigüedad de las incapacidades médicas referidas.

1. En esa misma fecha, vía correo electrónico¹⁸, la apoderada judicial de la parte accionante expresó que el cargo de operario de ensamble es igual para las diferentes líneas de producción de GMC. Por otro lado, adujo que en febrero de 2020 radicó una querrella ante el Ministerio del Trabajo por el despido colectivo realizado por la compañía accionada. Así mismo, remitió un escrito firmado por los representantes de los sindicatos UTEDINAL¹⁹, SINTRAIME Subdirectiva Bogotá²⁰.

1. El 8 de julio del año en curso, el representante de ASOTRECOL -Asociación de Trabajadores y Ex trabajadores Enfermos de Colmotores-manifestó coadyuvar la acción de tutela y pidió a la Corte solicitar información a las ARL Colpatria y Sura y a la EPS Famisanar la sobre la situación médica de todos los trabajadores de GMC²¹.

1. El 9 de julio de 2021²², la Defensoría del Pueblo solicitó proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los accionantes. La entidad argumentó que el amparo constitucional tiene lugar por cuanto: (i) los accionantes sufrían disminuciones físicas que afectaban el desarrollo de sus labores, (ii) el despido no contó con la autorización del Ministerio del Trabajo y (iii) el empleador no desvirtuó la presunción discriminatoria de los despidos.

1. Una vez precisado lo anterior, la Sala destaca que en el expediente obra la siguiente documentación: contratos de trabajo, dictámenes de pérdida de la capacidad laboral o de calificación de origen de la enfermedad, historias médicas, recomendaciones médico laborales formuladas por IPS o por ARL, constancias de la liquidación de créditos laborales y

pago de la misma, comunicaciones de despido y las valoraciones del examen de egreso, entre otros.

1. Esta información será estudiada en detalle al analizar el fondo del asunto a través de tablas que sintetizan la situación médico laboral de cada actor (ver numeral 58 de infra).

II. CONSIDERACIONES

Competencia

1. La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar la decisión proferida dentro de la acción de tutela de la referencia, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

Problema jurídico

1. Con base en los hechos descritos y las pruebas que obran en el expediente, en primer lugar, le corresponde a la Sala determinar si en relación con el accionante Fredy Arnoby Espinosa Ramírez se está frente a la figura de la carencia actual de objeto.

1. Una vez esclarecido esto, en segundo lugar, la Corte analizará si la acción de tutela de la referencia supera el examen de procedibilidad. De ser así, resolverá la siguiente cuestión: ¿la autorización de despido colectivo o cierre parcial faculta al empleador a despedir a los

trabajadores sin que sea necesario contar con el permiso de la autoridad competente cuando el empleado presente una situación de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares?

1. Con el fin de responder este planteamiento, esta corporación abordará los siguientes temas: (i) derecho a la estabilidad laboral reforzada, (ii) la carencia actual de objeto y (iii) el caso concreto.

Derecho a la estabilidad laboral reforzada. Reiteración jurisprudencial²³

1. El derecho a la estabilidad laboral reforzada encuentra sustento en los artículos 13, 25, 47, 53 y 54 de la Constitución. Así mismo, está consagrado en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos que hacen parte del bloque de constitucionalidad: la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad²⁴, el Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT- sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas²⁵ y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad²⁶. Estas disposiciones son el fundamento del derecho a la estabilidad laboral reforzada.

1. La jurisprudencia constitucional ha señalado que este derecho “nace de la necesidad de garantizar a las personas en situación de debilidad manifiesta, el desarrollo integral dentro de una sociedad consolidada en un Estado Social de Derecho, que reconoce en igualdad de condiciones derechos y obligaciones”²⁷. Bajo ese entendido, la Corte ha definido la estabilidad laboral reforzada como una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades.

1. La Corte en la sentencia SU-049 de 2017, estableció que la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores. Por tanto, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral. La providencia en cita refiere:

“[E]l derecho a la estabilidad ocupacional reforzada no deriva únicamente de Ley 361 de 1997, ni es exclusivo de quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. Desde muy temprano la jurisprudencia de esta Corporación ha indicado que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene fundamento constitucional y es predicable de todas las personas que tengan una afectación en su salud que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, toda vez que esa situación particular puede considerarse como una circunstancia que genera debilidad manifiesta y, en consecuencia, la persona puede verse discriminada por ese solo hecho. Por lo mismo, la jurisprudencia constitucional ha amparado el derecho a la estabilidad ocupacional reforzada de quienes han sido desvinculados sin autorización de la oficina del Trabajo, aun cuando no presenten una situación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, ni cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral, si se evidencia una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares” (negrilla añadida).

1. Este tribunal en sentencia T-434 de 2020²⁸, se pronunció sobre los presupuestos necesarios para que se configure la protección o el fuero de la estabilidad laboral reforzada. Indicó que, además de la autorización de la oficina del trabajo, deben constatarse los siguientes tres presupuestos: “(i) 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; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene

origen en una discriminación”. Acto seguido, la providencia en cita se pronunció frente a cada uno de estos requisitos.

1. Frente al primer aspecto, expresó que la condición de salud que impide significativamente el normal desempeño laboral se acredita, entre otros casos, cuando:

“(a) En el examen médico de retiro se advierte sobre la enfermedad, al momento del despido existen recomendaciones médicas, y se presentó incapacidad médica durante días antes del despido.

(b) Existe incapacidad médica de varios días vigente al momento de la terminación de la relación laboral.

(c) Se presenta el diagnóstico de una enfermedad y el consecuente tratamiento médico.

(d) Existe el diagnóstico médico de una enfermedad efectuado durante el último mes del despido, dicha enfermedad es causada por un accidente de trabajo que genera consecuentes incapacidades médicas anteriores a la fecha de terminación de la vinculación, y la calificación de pérdida de capacidad laboral (en adelante PCL) tiene lugar antes del despido”.

1. Sobre este primer presupuesto, la Corte también precisó que no se logra acreditar una condición de salud que impida significativamente el normal desempeño laboral, entre otros casos, cuando: (a) no se demuestra la relación entre el despido y las afecciones en salud, y la PCL es de un 0%; y (b) el accionante no presenta incapacidad médica durante el último año

de trabajo, y solo debe asistir a controles por un antecedente médico, pero no a un tratamiento médico como tal.

1. En relación con el segundo presupuesto, esta corporación determinó que si un trabajador desea invocar los beneficios de la estabilidad laboral reforzada debe demostrar que el empleador de forma previa a la terminación estaba informado sobre la situación de salud. Bajo ese entendido, a manera de ejemplo, este tribunal sostuvo que este requisito se acredita cuando:

- i. La enfermedad presenta síntomas que la hacen notoria,
- i. El empleador tramita incapacidades médicas del funcionario, quien después del periodo de incapacidad solicita permisos para asistir a citas médicas, y debe cumplir recomendaciones de medicina laboral.
- i. El accionante es despedido durante un periodo de incapacidad médica de varios días, por una enfermedad que generó la necesidad de asistir a diferentes citas médicas durante la relación laboral.
- i. El accionante prueba que tuvo un accidente de trabajo durante los últimos meses de la relación, que le generó una serie de incapacidades y la calificación de un porcentaje de PCL antes de la terminación del contrato.
- i. El empleador decide contratar a una persona que padece una enfermedad diagnosticada - con conocimiento de este aspecto- y que al momento de la terminación del contrato estaba

en tratamiento médico y estuvo incapacitada un mes antes del despido.

i. Cuando una empresa presente cambios en su administración, lo cual dificulte establecer si el empleador tenía conocimiento del estado de salud del trabajador, no se le podrá imponer a este último la carga de demostrar esta circunstancia. Por tanto, se da prevalencia a las afirmaciones y pruebas del accionante, y no a las de la demandada en la contestación de la tutela.

i. Los indicios probatorios evidencian que durante la ejecución del contrato, el trabajador tuvo que acudir en bastantes oportunidades al médico, presentó incapacidades médicas, y en la tutela afirma que le informó de su condición de salud al empleador.

1. En cuanto al tercer presupuesto, la Corte sostuvo que existe una presunción legal (*iuris tantum*) en favor de la persona que fue apartada de su oficio. En otras palabras, si se constata que el trabajador presenta una condición de debilidad especial y que la terminación del vínculo se produjo sin la autorización de la autoridad laboral, entonces se deberá presumir que la causa fue el estado de indefensión en el que permanece el sujeto. Sin embargo, esta corporación precisó que la carga de la prueba se traslada al empleador, quien podrá desvirtuarla demostrando que el despido no se dio con ocasión de esta circunstancia particular sino que obedeció a una justa causa u objetiva.

1. Por otro lado, la jurisprudencia constitucional ha referido que en el caso de que un empleador haya desvinculado a un empleado con fuero de estabilidad laboral reforzada sin obtener la autorización previa de la Oficina del Trabajo y sin que haya desvirtuado la presunción de despido discriminatorio, el juez de tutela deberá reconocer a favor del trabajador: “(i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). (ii) El derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca

condiciones similares a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con su situación. (iii) El derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso. Y (iv) el derecho a recibir “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”²⁹.

1. De otro lado, resulta oportuno destacar que el ordenamiento jurídico ha establecido diferentes figuras para proteger al trabajo (como actividad) y brindar garantías a los trabajadores. Por ejemplo, el legislador previo a la Constitución de 1991, a través del artículo 67 de la Ley 50 de 1990³⁰, dispuso que las empresas que consideren necesario realizar despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores, parcial o totalmente por motivos diferentes a las razones ordinarias para dar por terminado el contrato de trabajo³¹ o aquellas relacionadas con la terminación por justa causa³², deben solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso además de informar a los trabajadores de la solicitud.

1. Por otro lado, el artículo 26 de la Ley 361 de 1997³³ consagra que en ningún caso la discapacidad de una persona podrá ser motivo para obstaculizar su vinculación laboral, a menos que situación discapacidad se demuestre como incompatible e insuperable en el cargo a desempeñar. Así mismo, refiere que “ninguna persona en situación de discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su discapacidad, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo”³⁴.

1. La Corte observa que estas dos autorizaciones son diferentes y no son excluyentes entre sí, toda vez que regulan situaciones distintas. La primera tiene lugar ante la necesidad de efectuar despidos colectivos de trabajadores o .terminar labores, parcial o totalmente. En cambio, la segunda, es aplicable cuando se requiera despedir a un empleado que presente

una situación de discapacidad, entendida esta como una “restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para ser humano en su contexto social”³⁵.

1. De lo anterior, esta corporación concluye que la esencia del derecho a la estabilidad laboral reforzada por afectaciones en el estado de salud se concreta en: (i) no ser despedido en razón a la situación de debilidad manifiesta; (ii) permanecer en el empleo, a menos que exista una causa de desvinculación no relacionada con la situación de discapacidad; y (iii) que la autoridad competente autorice el despido, previa verificación de la causa que amerita la desvinculación³⁶.

El fenómeno de la carencia actual de objeto. Reiteración de jurisprudencia³⁷

1. El artículo 86 de la Constitución dispone que toda persona podrá interponer la acción de tutela para reclamar la protección de sus derechos fundamentales. Sin perjuicio de lo anterior, durante el desarrollo del proceso pueden desaparecer las circunstancias que dieron origen a la acción u ocurrir alteraciones fácticas que superen la pretensión de la acción, causando que la decisión pierda eficacia y sustento³⁸.

1. La doctrina constitucional ha desarrollado esta situación a través del concepto de “carencia actual de objeto”, el cual se configura cuando frente a las pretensiones esbozadas en la acción de tutela, cualquier orden emitida por el juez no tendría algún efecto o simplemente “caería en el vacío”³⁹. Dicho fenómeno se puede manifestar a través de las figuras del hecho superado, el daño consumado o el acaecimiento de una situación sobreviniente⁴⁰.

1. El hecho superado se presenta cuando lo que se pretendía lograr mediante la orden del juez de tutela ha acaecido antes de que el mismo diera alguna orden⁴¹.

1. El daño consumado supone que, en cualquier etapa del proceso, ya sea ante los jueces de instancia o en sede de revisión ante la Corte, ocurre el daño que se pretendía prevenir mediante el amparo constitucional.

1. Y el hecho sobreviniente ha sido calificado como una categoría que cobija casos que no se enmarcan en los conceptos tradicionales de daño consumado y hecho superado, y se remite a cualquier “otra circunstancia que determine que, igualmente, la orden del juez de tutela relativa a lo solicitado en la demanda de amparo no surta ningún efecto”⁴².

1. Sobre esta figura, a manera de ilustración, la jurisprudencia ha declarado que se genera cuando: i) el actor es quien asume la carga que no le correspondía para superar la situación vulneradora⁴³; ii) un tercero -distinto al accionante y a la entidad demandada- ha logrado que la pretensión de la tutela se satisfaga en lo fundamental⁴⁴; iii) es imposible proferir alguna orden por razones que no son atribuibles a la entidad demandada⁴⁵; o iv) el actor simplemente pierde interés en el objeto original de la litis⁴⁶.

1. Esta corporación ha explicado que, pese a la configuración de la carencia actual de objeto, es posible que el proceso amerite un pronunciamiento adicional del juez de tutela, no para resolver el objeto de la tutela -el cual desapareció por sustracción de materia-, sino por otras razones que superan el caso concreto, como avanzar en la comprensión de un derecho fundamental, o para prevenir que una nueva violación se produzca en el futuro. Por lo tanto, dadas las particularidades de un proceso, el juez puede emitir un pronunciamiento de fondo o incluso adoptar medidas adicionales⁴⁷.

1. Así, en los casos de daño consumado, es perentorio un pronunciamiento de fondo del juez de tutela cuando el daño ocurre durante el trámite de la tutela, precisando si se presentó o

no la vulneración que dio origen a la acción de amparo⁴⁸. Cuando se trata de un hecho superado o una situación sobreviniente, no es perentorio que el juez de tutela haga un pronunciamiento de fondo. Sin embargo, hay lugar a ello cuando lo considere necesario para, entre otros⁴⁹: i) llamar la atención sobre la falta de conformidad constitucional de la situación que originó la tutela y tomar medidas para que los hechos vulneradores no se repitan⁵⁰; ii) advertir la inconveniencia de su repetición, so pena de las sanciones pertinentes⁵¹; iii) corregir las decisiones judiciales de instancia⁵²; o iv) avanzar en la comprensión de un derecho fundamental⁵³.

1. En consecuencia, a pesar de que la acción de tutela pierde su objetivo de proteger un derecho fundamental, ello no significa que cualquier pronunciamiento del juez automáticamente carezca de sentido, por lo que habrá que consultar las especificidades del caso a fin de determinar si es necesario un pronunciamiento de fondo.

Cuestión previa: De la carencia actual de objeto por situación sobreviniente

1. Mediante escrito remitido el 28 de mayo de 2021, la apoderada judicial de los accionantes informó que el señor Fredy Arnoby Espinosa Ramírez “falleció el pasado 13 de diciembre de 2020 como consecuencia de COVID 19”⁵⁴, hecho que acreditó con los documentos pertinentes.

1. Ante esta circunstancia, la Sala considera que frente al señor Espinosa Ramírez se configura el fenómeno de la carencia actual de objeto por situación sobreviniente. Esto, por cuanto ante el deceso del actor, sería imposible el cumplimiento o ineficaz proferir cualquier orden ante un hecho que no es atribuible a la accionada.

Caso concreto

Breve presentación del asunto

1. Veinticuatro personas instauraron acción de tutela contra la compañía General Motors Colmotores al considerar que el despido colectivo al que fueron sometidos vulneró su derecho a la estabilidad laboral reforzada, al no haberse solicitado el permiso previo de la Oficina de Trabajo para dar terminada la relación laboral, por cuanto presentaban afectaciones de salud que les impedían o dificultaban sustancialmente el desempeño de sus labores.

1. La empresa accionada argumentó que los despidos se justificaron en la autorización de cierre parcial concedida por el Ministerio del Trabajo, por lo cual, al tratarse de una situación objetiva, no era necesario solicitar el permiso para dar por terminado los contratos de trabajo.

Los jueces de tutela de primera y segunda instancia declararon la improcedencia de la acción al considerar que no cumplía los requisitos de inmediatez y subsidiariedad.

Análisis de los requisitos de procedencia de la acción de tutela

Legitimación por activa⁵⁵

1. Este requisito se satisface por cuanto los accionantes acudieron a la acción de tutela a través de apoderada judicial, para lo cual aportaron los respectivos poderes especiales de

representación, situación que es admitida según lo establecido en el artículo 86 de la Constitución y en el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991. Además, son los titulares de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados.

Legitimación por pasiva⁵⁶

1. El artículo 86 de la Carta Política establece que “[t]oda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces (...) la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública” y, acto seguido, señala tres situaciones en las que procede contra particulares: (i) encargados de la prestación de un servicio público, (ii) cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo y (iii) respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión.

1. A tono con lo anterior, el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, en desarrollo de la norma constitucional, establece nueve eventos en los cuales la acción de tutela procede contra particulares, entre ellos, “[c]uando la solicitud sea para tutelar [los derechos de] quien se encuentre en situación de subordinación o indefensión respecto del particular contra el cual se interpuso la acción. Se presume la indefensión del menor que solicite la tutela”.

1. En la sentencia T- 188 de 2017, la Corte expresó que la subordinación se ha entendido como “‘el acatamiento y sometimiento a órdenes proferidas por quienes, en razón de sus calidades, tienen la competencia para impartirlas’, encontrándose entre otras, (i) las relaciones derivadas de un contrato de trabajo; (ii) las relaciones entre estudiantes y directivas del plantel educativo; (iii) las relaciones de patria potestad originadas entre los hijos menores y los incapaces respecto de los padres, o (iv) las relaciones entre los residentes de un conjunto residencial y las juntas administradoras de los mismos”.

1. Al aplicar las anteriores premisas al caso objeto de estudio, particularmente los supuestos fácticos de la subordinación, la Sala considera que se acredita el requisito de legitimación por pasiva, por cuanto la acción de tutela fue promovida contra la compañía General Motors Colmotores que fungió como la empleadora de los accionantes. A partir de esta circunstancia, es posible advertir la existencia de una relación de subordinación por parte de los accionantes a favor de la sociedad accionada al haber mediado un vínculo jurídico de carácter laboral.

Inmediatez⁵⁷

1. Al analizar el cumplimiento del presupuesto de inmediatez es necesario tener en cuenta que los despidos de los accionantes tuvieron lugar entre el 20 de febrero y el 19 de marzo de 2020 y la acción de tutela fue radicada el 24 de agosto de 2020⁵⁸, es decir, aproximadamente seis y cinco meses después de la ocurrencia de los hechos.

1. A juicio de la Sala dicho lapso, en el caso objeto de estudio, resulta razonable, teniendo en cuenta el número de accionantes representados por la misma apoderada judicial, la complejidad del debate y, en este punto, la recolección de pruebas necesarias frente a cada uno de los convocados y, principalmente, el contexto de pandemia en el cual se ha desarrollado el presente litigio. Al respecto, recuérdese que los últimos despidos ocurrieron el 19 de marzo de 2020 y que mediante Resolución 385 del 12 de marzo de 2020 el Ministerio de Salud y Protección Social declaró la emergencia sanitaria por causa del coronavirus Covid-19 -emergencia que perdura a la fecha-.

1. En ese contexto, el término de 6 meses no es desproporcionado ni supone la falta de diligencia por parte de los interesados. Por último, la Sala destaca que la naturaleza del

mecanismo de amparo, su carácter informal, sumario⁵⁹ y expedito, exige de los jueces actuaciones encaminadas a garantizar efectivamente los derechos fundamentales, lo cual requiere superar posiciones de indolencia, indiferencia o en extremo formalistas en relación con las circunstancias de la persona que acude a la acción de tutela. De ahí la regla jurisprudencial de flexibilizar el análisis de procedencia del mecanismo de amparo tratándose de personas en condiciones de vulnerabilidad o sujetos de especial protección constitucional.

Subsidiariedad⁶⁰

1. A primera vista, el principal escenario judicial para debatir la controversia que suscita el caso de marras es la jurisdicción ordinaria laboral, según lo dispuesto en el artículo 2.1 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social⁶¹.

1. En sentencia SU-049 de 2017, la Sala Plena de esta Corporación indicó que en los casos en lo que se debate la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada, el examen de procedencia de la acción de tutela debe ser más flexible cuando están comprometidos derechos fundamentales de sujetos de especial protección, o en circunstancias de debilidad manifiesta. Lo anterior, por cuanto “[e]n desarrollo del derecho fundamental a la igualdad, el Estado les debe garantizar a estas personas un tratamiento diferencial positivo y analizar los requisitos de subsidiariedad e inmediatez desde una óptica menos estricta, pues en estos casos el actor experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial”⁶².

1. Bajo ese entendido, la jurisprudencia constitucional ha señalado que el análisis de procedencia de la acción de tutela se flexibiliza cuando se trata de personas en especial condición de vulnerabilidad o en circunstancias de debilidad manifiesta. Esto último, en razón

de la edad, desocupación laboral, no percibir ningún ingreso que permita la subsistencia familiar y la propia, y la condición médica padecida⁶³, entre otros.

1. La siguiente tabla expone la situación socio económica de los accionantes⁶⁴:

#

Nombre

Edad

Régimen de salud al que se encuentran afiliados

Estado laboral actual

Ingresos/ egresos del grupo familiar

Personas a cargo

¿recibe apoyo económico?

1

William Antonio Zarante Heredia

51

Dictamen del 23/4/2014, PCL 13.85, origen laboral, incapacidad permanente parcial.

Subsidiado

Desempleado

Sin ingresos/ 1.500.000

dos hijos de 21 y 14 años y sus dos progenitores

Por parte de una hermana

2

Miguel Ángel Zúñiga Hernández

55

Dictamen del 11/7/2014, PCL 13%, origen profesional.

Contributivo en calidad de beneficiario de uno de sus hijos.

Desempleado

Sin ingresos /1.000.0000

Cónyuge

Por parte de dos hijos.

3

Roberto Alfonso Navas Benavides

43

Contributivo

Empleado

2.500.000/2.500.000

Cónyuge, 3 hijos de 23 meses, 17 y 21 años, y una señora de 70 años.

Sin información.

4

Juan Carlos Otálora Moreno

48

Dictamen del 18/6/2014, enfermedad de origen común.

Al consultar la página BDUA. Figura como “activo por emergencia” en el régimen contributivo. Consulta del 18/6/21

Desempleado

Sin ingresos

Cónyuge y dos hijos

No.

5

Edgar Amaya Márquez

40

Dictamen del 23/3/17, PCL: 14.75%, enfermedad laboral.

Contributivo como cotizante independiente

Desempleado65

1.200.000/2.040.000

Cónyuge y 4 hijos.

(dice que se separó de la cónyuge, está viviendo con los padres)

Progenitores

6

Adolfo Andrés Castañeda Moreno

35

Dictamen del 12/2/2018, PCL 13.88%, enfermedad laboral.

Contributivo en calidad de beneficiario

Desempleado

908.000

Dos hijas

Familiares

7

Fidel Johany Castillo González

40

Dictamen del 25 de mayo de 2012, PCL 8.65%.

Contributivo como cotizante independiente

Afirmó que le está ayudando a un familiar que distribuye licores.

900.000/1.800.000

Progenitora

(pagan arriendo)

1 familiar (en calidad de préstamo)

8

José Leonardo Sastoque Restrepo

30

El 15/10/2019, el médico tratante ordenó la calificación de origen por medicina laboral

Régimen contributivo, cotizante (activo por emergencia).

(consulta al BDUA, 24/6/21)

Afirmó que le ayuda a su padre en un taller de latonería y pintura.

1.000.000/1.900.000

Cónyuge y dos hijos de 6 y 11 años.

9

Lewis Manuel Moreno Álvarez

37

No

Activo en la EPS Sanitas por el estado de emergencia

desempleado

Mencionó que recibe \$600.000 por concepto de arrendamiento de un apartamento, pero esa cifra es pagada al banco.

Cónyuge y dos hijos

Un familiar

10

Jhon Javier Ocampo

39

Dictamen del 19/4/2013, enfermedades de origen común

subsidiado

“trabajador informal” (trabaja en una pequeña panadería).

\$600.000/ \$750.000

Cónyuge y dos hijos de 12 y 16 años.

Dos familiares

11

John Edisson Hernández Merentes

34

Dictamen del 17/11/2016, enfermedad origen laboral.

Beneficiario en el régimen contributivo

Desempleado

Sin ingresos/3.3.05.000

Cónyuge y dos hijos de 12 y 15 años.

Familiares

12

Ángel Stiven Segura Moreno

32

Dictamen del 15/1/21, PCL 26.93%, enfermedad laboral.

Cotizante

(15/6/21) Activo cotizante ADRES.

Empleado

908.526/3.500.000

Hija de 13 años y progenitora.

Anteriormente de familiares.

13

Ricardo Moreno Aponte.

49

Dictamen del 7/4/17, PCL: 13.33%, enfermedad laboral.

Contributivo en calidad de beneficiario de la cónyuge.

Desempleado

1.000.000/2.493.000

Paga arriendo

Dos hijos

Familiares.

14

Marco Tulio Rincón Rubio

44

Sin información.

Contributivo en calidad de beneficiario

Desempleado

908.526/1.500.000

NO

15

José Manuel Torres Castellanos

36

Dictamen del 21/2/2019, enfermedades de origen laboral.

Contributivo en calidad de beneficiario

Desempleado

2.270.000 (esposa)/2.200.000

Hija (11 años)

NO

16

Oscar Cuy Báez

41

El 9/4/2019, PCL del 11.9% enfermedades de origen laboral.

Contributivo en calidad de beneficiario de la ex esposa.

Desempleado, más allá de la labor que realice una vez por semana.

\$500.000 Expresó que provienen de la ayuda que le brinda un tío que tiene un galpón de gallinas. Una vez por semana le colaboración la distribución de huevos66.

Dos hijos de 22 y 17 años.

Dos hermanos y una progenitora.

17

Crisanto Francisco Vega Romero

39

Dictamen del 31/7/2020, PCL 18.72%, enfermedades de origen común.

Contributivo en calidad de beneficio de la cónyuge.

Desempleado.

\$908.526 (salario de la esposa como aprendiz del Sena).

/2.594.000

Cónyuge y dos hijos de 17 y 19 años.

Un hermano y de la suegra.

18

José Herardo Bojaca Romero

53

Dictamen del 5/12/18, PCL 5.61%, fecha de estructuración 19/7/2017, enfermedad de origen laboral.

Contributivo

(en el Adres figura como cotizante activo).

Sin información/ 2.400.000 gastos del hogar y educación de la hija.

Cónyuge e hija.

NO

19

Marco Tulio Martínez Sáenz

53

Dictamen del 3/8/2016, PCL 14.22%, fecha de estructuración 11/6/2015, origen: enfermedad laboral

Contributivo como beneficiario de la cónyuge.

Desempleado

3.000.000/4.430.000

Ingresos de la cónyuge

Hijo de 4 años.

NO.

20

Nilson Javier Cardozo Díaz

43

No allegó información

Al consultar la página BDUA, figura como “activo por emergencia “en el régimen contributivo.
Consulta del 18/6/21.

Desempleado

Sin ingresos /No especifica ninguna cifra en egresos.

Cónyuge e hijo de 21 años (estudiante)

Familiares.

21

Andrés Camilo Sánchez Triana

31

Dictamen del 25/7/2019, enfermedades de origen laboral.

Régimen contributivo en calidad de beneficiario (16/6/21.

Conductor de Uber.

1.300.000/ 1.500.000

Progenitora.

Una familiar.

22

Carlos Enrique Vargas Lara

35

Dictamen del 6/6/2019, PCL 11.05%, enfermedad laboral

Beneficiario en el régimen contributivo (BDUA, 24/6/21)

Desempleado

500.000(salario esposa + 200.000 (apoyo familiar) / 700.000

Señala que cuenta con deudas bancarias y de un particular.

Paga arriendo

Hijo de 15 años y sus dos progenitores

Una familiar.

23

Aureliano Barón Sandoval

41

Al consultar la página BDUA. Figura como “activo por emergencia “en el régimen contributivo. Consulta del 18/6/21

Desempleado.

Sin ingresos /700.000

Paga arriendo.

Cónyuge y tres hijos de 3, 17 y 22 años.

Progenitora, dos hermanos y un primo.

1. De lo anterior, se pueden extraer varias premisas:

i. Dieciséis accionantes se encuentran desempleados. Cuatro personas indicaron realizar una labor de economía informal que, en todo caso, no garantiza la afiliación al sistema de seguridad social en salud. Por último, tres accionantes manifestaron contar con un vínculo laboral.

i. Dieciocho personas cuentan con dictamen de pérdida de la capacidad laboral o de determinación de origen de la enfermedad. Además, a otro actor el médico tratante le prescribió la calificación del origen de la enfermedad laboral⁶⁸. Esto indica que la fuerza laboral de los accionantes presenta algún grado de limitación que los pone en una situación de desventaja en el mercado laboral. Por otro lado, tres accionantes carecen de este tipo de dictámenes⁶⁹.

i. Dos accionantes se encuentran afiliados al régimen subsidiado de salud. Cinco personas están afiliadas al régimen contributivo de salud en calidad de trabajadores dependientes o independientes. Once accionantes están afiliados al régimen contributivo en salud en calidad de beneficiarios lo cual demuestra, prima facie, que no son independientes económicamente. Cinco personas figuran en calidad de “activo por emergencia” en los términos del Decreto Ley 800 de 2020 y de la Resolución 738 de 2021, mediante la cual el Ministerio de Salud y Protección Social prorrogó la declaratoria de la emergencia sanitaria por el SarsCov-2 (Covid-19) hasta el próximo 31 de agosto de 2021.

i. Diecisiete actores han recibido o reciben colaboración económica por parte de familiares o han tenido que acudir a préstamos de dinero con terceros. Además, deben velar económicamente por otras personas ya sean descendientes o ascendientes.

1. Con base en lo anterior, la Sala considera que en el caso de los señores William Antonio Zarante Heredia, Miguel Ángel Zúñiga Hernández, Juan Carlos Otálora Moreno, Adolfo Andrés Castañeda Moreno, José Leonardo Sastoque Restrepo, Lewis Manuel Moreno Álvarez, Jhon Javier Ocampo, John Edisson Hernández Merentes, Ricardo Moreno Aponte, Marco Tulio Rincón Rubio, José Manuel Torres Castellanos, Oscar Cuy Báez, Crisanto Francisco Vega Romero, Marco Tulio Martínez Sáenz, Nilson Javier Cardozo Díaz, Andrés Camilo Sánchez Triana, Carlos Enrique Vargas Lara y Aureliano Barón Sandoval, la acción de tutela es procedente teniendo en cuenta que no perciben ingresos económicos o el que reciben corresponde a labores de economía informal, que resulta insuficiente para el sostenimiento de sus hogares⁷⁰.

1. La Sala considera que el requisito de subsidiariedad también se supera en el caso del actor Edgar Amaya Márquez. Al respecto, es necesario precisar que si bien esta persona cotiza al régimen de salud como trabajador independiente, el escrito allegado en sede de revisión,

indica que al no conseguir un nuevo empleo, “actualmente está viviendo en la casa de sus padres en el municipio de Tibasosa Boyacá quienes le brindan techo, alimentación y lo apoyan con dinero”⁷¹, lo cual evidencia la dificultad económica que atraviesa. Aunado a lo anterior, presenta una pérdida de la capacidad laboral del 14.75%. Por tanto, se trata de una persona en situación de debilidad manifiesta y, en ese sentido, exigirle acudir a la vía ordinaria constituye una carga desproporcionada.

1. En relación con el señor Fidel Johany Castillo González, si bien cotiza como trabajador independiente al Sistema General de Seguridad Social, el escrito allegado en sede de revisión indica que los aportes se realizan con base en un salario mínimo y a partir de “préstamo[s] por parte de un tío para cubrir el pago de la seguridad social, teniendo en cuenta que por sus patologías y los controles que debe seguir su señora madre”⁷², además, con su salario debe pagar el arrendamiento en el que residen. Por estas razones, la Sala considera que exigirle acudir a la vía ordinaria constituye una carga desproporcionada.

1. Por consiguiente, la Sala considera que se cumple el requisito de subsidiariedad al tratarse de una persona en situación de debilidad debido a la insuficiencia de sus ingresos económicos y al tener a cargo a su progenitora.

1. Respecto del señor Ángel Stiven Segura Moreno, la Sala advierte que, aunque cuenta con un vínculo laboral activo, el análisis del requisito de subsidiariedad debe flexibilizarse al tratarse de un sujeto en condición de vulnerabilidad en razón de su situación médico laboral y presentar personas que dependen de él.

1. En efecto, según la información allegada en sede de revisión, el accionante presenta dos dictámenes de pérdida de la capacidad laboral, así: (i) el 26 de febrero de 2019, la ARL SURA determinó un 11.70%⁷³ y (ii) el 15 de enero de 2021, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca fijó una PCL equivalente al 26.93%, estableciendo como

nivel de pérdida: incapacidad permanente parcial⁷⁴. Además, devenga un salario mínimo (\$908.526), con el cual debe velar por su hija de 13 años de edad y por su progenitora de 64 años.

1. Por estas razones, la Sala considera que no se encuentra en condición de acudir a la vía ordinaria, superándose el requisito de subsidiariedad.

1. Por último, la Corte considera necesario analizar la situación de los trabajadores que recibieron sumas significativas de dinero por concepto de liquidación de créditos laborales y, en algunos casos, que cuentan actualmente con un vínculo laboral; circunstancias que, en principio, inciden en el reconocimiento de la condición de vulnerabilidad o debilidad manifiesta y en la posibilidad de acudir a la vía ordinaria.

1. Así las cosas, de los 23 accionantes, 6 personas recibieron liquidaciones superiores a los \$50.000.000, esto es, William Antonio Zarante Heredia, Roberto Alfonso Navas Benavides, Juan Carlos Otálora Moreno, Ricardo Moreno Aponte, José Heraldo Bojaca Romero y Marco Tulio Martínez Sáenz.

1. En segundo lugar, todos ellos cuentan con un dictamen de pérdida de la capacidad laboral o de calificación de origen de la enfermedad, circunstancia que demuestra que presentan un grado de limitación o de discapacidad para realizar ciertas labores, lo cual puede reducir su posibilidad en el mercado laboral.

1. En relación con Ricardo Moreno Aponte, Marco Tulio Martínez Sáenz y William Antonio Zarante Heredia, la Sala considera que el requisito de subsidiariedad se cumple al considerar

que se trata de personas en condición de debilidad manifiesta, pues todos ellos cuentan con dictámenes de pérdida de la capacidad laboral o determinación de origen de la enfermedad y, a la fecha se encuentran desempleados sin que reciban ningún tipo de ingreso económico. En consecuencia exigirles acudir a la vía ordinaria constituye una carga desproporcionada.

1. Lo anterior no ocurre en el caso de los señores Roberto Alfonso Navas Benavides y José Heraldo Bojaca Romero, quienes además de recibir una suma significativa de dinero por concepto de liquidación de créditos laborales (\$112.184.91375 y \$118.447.66676, respectivamente) a la fecha cuentan con un vínculo laboral vigente, lo cual les permite contar ingresos para cubrir sus necesidades básicas. Así las cosas, la Sala considera que estas personas están en condiciones de acudir ante el juez natural. En consecuencia, frente a estas dos personas, la acción de tutela resulta improcedente.

1. Una vez esclarecido el estudio del requisito de subsidiariedad, la Sala analizará el fondo del asunto.

Análisis de fondo de la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada de los accionantes

1. Con el fin de facilitar el estudio de fondo del caso y sintetizar la información de cada trabajador en cuanto a su situación médica laboral, cargo desempeñado y la existencia o inexistencia de recomendaciones laborales, a continuación se expondrá un cuadro que recopila este tipo de datos, de acuerdo a la documentación que obra en el expediente.

Ex trabajador

(1) William Antonio Zarante Heredia

Extremos laborales

17 de enero de 2000 al 20 de febrero de 2020.

Cargo desempeñado al momento del despido

Conductor

Última dos incapacidades

12/6/19 al 13/6/19 (2 días), diagnóstico: Bursitis del hombro.

20/5/2019 al 22/5/2019 (3 días) diagnóstico: Bursitis del hombro.

Últimas tres consultas médicas

11/2/20 Control en el diagnóstico “manguito rotador y otras”:

27/7/19 Control en el diagnóstico “manguito rotador y otras”:

24/5/19 Control en el diagnóstico “manguito rotador y otras”:

Calificación de PCL

Diagnóstico:

Durante la relación laboral le fueron formulados diferentes diagnósticos, los más recientes:

Valoración del 23/3/18 en la EPS Compensar. Diagnóstico: “M511 Trastorno de disco lumbar y otros, con radiculopatía”78.

Valoración del 8/11/18 en la institución: “Resonancia Magnética del Country”. Diagnóstico: “(...) Desgarro de espesor parcial descrito en tendón subescapular. Se observa leve atrofia

del vientre muscular y quiste intramuscular secundario / Artrosis acromioclavicular⁷⁹.

Valoración del 6/11/19 en la institución Idime. Diagnóstico: Cambios degenerativos acromioclaviculares. | Tendinopatía del supraespinoso con una ruptura completa de 13 mm, que compromete la huella. | Tendinopatía leve del infraespinoso. | Tendinopatía del subescapular con una ruptura parcial articular lineal pequeña (...)”⁸⁰.

Reubicación o recomendaciones laborales

En visita de seguimiento laboral de campo, el 14 de noviembre de 2019, la ARL SURA indicó: “se realiza vista (sic) al puesto de trabajo del sr William Zárate (...) no se pudo realizar el seguimiento porque se encuentra bajo el artículo 140 a partir de la fecha 8/07/2019, decisión por parte de la empresa” (“escrito de tutela”, pág. 208).

El 27/4/19 la ARL Sura formuló algunas recomendaciones médico-laboras, entre ellas: “Realizar labores que permitan la adopción de posturas dentro de los rangos de confort a nivel de los hombros (brazos hasta la altura del hombro), para alcancen máximos debe realizarlos con ayuda externa. / El plano de trabajo no debe superar la horizontal del hombro (se sugiere flexión hasta 90°), para alcances máximos debe realizarlos con ayuda externa. / Verificar y ajustar constantemente la postura de los codos, durante la realización de actividades, teniendo en cuenta: mantener codos ligeramente doblados y cerca de su cuerpo, realizar los movimientos utilizando el antebrazo o el brazo entero en vez de solo su muñeca o la mano, evitando así efectuar giros o inclinaciones extrema de las muñecas (...)”. Estas recomendaciones fueron radicadas el 29 de abril de 2019 (ver, escrito de tutela, pág. 199).

El 26 de noviembre de 2014 la EPS Compensar recomendó la reubicación laboral por el diagnóstico “bursitis hombro” (Escrito de tutela, pág. 195).

Recomendaciones del examen de egreso

25/2/20. Recomendaciones generales: "Control periódico por promoción y prevención EPS

Hábitos nutricionales saludables, Continuar manejo médico, realización de pruebas complementarias. El historial del examen de egreso no está completo. ("escrito de tutela, págs. 238 a 241)

Ex trabajador

(2) Miguel Ángel Zúñiga Hernández

Extremos laborales

21 de julio de 2006 al 20 de febrero de 2020.

Cargo desempeñado al momento del despido

Conductor línea final.

Última dos incapacidades

17/1/19 al 18/1/19 (2 días), (sin información sobre el diagnóstico "Escrito de tutela, pág. 215).

14/11/17 al 23/11/17 (10 d) Hernia umbilical no especificada (K420) (Escrito de tutela, pág.215)

Últimas tres consultas médicas

10/2/20, control en el diagnóstico "manguito rotador". La historia médica consagra: "paciente de 54 años, con enfermedad laboral, síndrome de manguito rotador bilateral, PCL 11.63% (...) refiere que le han realizado múltiples sesiones de fisioterapia. Está trabajando con recomendaciones, pero refiere que hace 6 meses lo enviaron para la casa (...). // Recomendaciones: Continuar pausas activas, plan casero de ejercicios, uso de medios físicos. Control con médico de seguimiento en 4 meses" ("Escrito de tutela", pág. 334).

19/10/19 control en el diagnóstico “manguito rotador”:

4/5/19 “manguito rotador”:

Calificación de PCL

Dictamen del 11/7/2014, ARL SURA. Diagnóstico: síndrome de manguito rotador bilateral, con dolor, PCL 13%, origen profesional⁸¹.

Diagnósticos:

Valoración el 6/2/19 en la institución Idime. Diagnóstico: “Pequeña lesión condral posterior en la glenoide por cambio degenerativo. / Tendinopatía distal del subescapular. / Puede existir bursitis subacromial y subcoracoides” (“Escrito de tutela, pág. 266)

2/5/19. “Consulta médico seguimiento integral ARL SURA”, diagnóstico “M751 -síndrome del manguito rotatorio”. Como recomendaciones indica: “(...) Continúa laborando con recomendaciones emitidas por ARL / cita en 4 meses con médico de seguimiento (...) / paciente con enfermedad laboral (...)” (“Escrito de tutela, pág. 272).

Reubicación o recomendaciones laborales

18/9/19, Programa de reincorporación laboral de GMC. “Observaciones: El trabajador desde el 8 de julio de no realiza operaciones en planta, esta (sic) bajo la figura del Art. 140 del CST por lo tanto no hay exposición de riesgos biomecánicos como manejo manual de carga ni posturas forzadas. Cualquier cambio se notificará al trabajador/ Tiempo de vigencia de las recomendaciones: Permanentes / Fecha de terminación de las recomendaciones: No aplica”⁸².

El 2 de mayo de 2019, la ARL Sura realizó una inspección al puesto de trabajo del trabajador. A manera de conclusión, el documento establece: “Al realizar la visita al puesto de trabajo

del señor Zúñiga se da cumplimiento de las recomendaciones emitidas por ARL SURA”83.

26/4/2017. La ARL Sura formuló algunas recomendaciones, por ejemplo: “Al momento de ejecutar actividades que impliquen alcanzar, halar y empujar objetos, desempeñar estos movimientos pausadamente evitando sobre esfuerzo físico / realizar labores que permitan la adopción de posturas dentro de los rangos de confort a nivel de los hombros (brazos hasta la altura del hombro) para alcances máximos debe realizarlos con ayuda externa/ al realizar las tareas, verifique que los planos de trabajo no superen la horizontal del hombro (se sugiere flexión hasta los 80°) (...)”. Estas recomendaciones fueron radicadas ante el empleador el 2 de mayo de 201784

Recomendaciones del examen de egreso

Egreso: 24/2/20. Sin recomendaciones generales. Recomendaciones específicas trabajador: “continuar controles con su EPS”85.

Ex trabajador

(3) Juan Carlos Otálora Moreno

Extremos laborales

3 de julio de 1999 al 20 de febrero de 202086.

Cargo desempeñado al momento del despido

Controlador de calidad

Última dos incapacidades

Afirmó haber estado incapacitado en el año 2019, no aporta ningún documento. Sin más información.

18/9/18 al 19/9/18 (dos días). Diagnóstico: “Lumbago (...)” [la otra palabra es ilegible].

Últimas tres consultas médicas

Calificación de PCL

Dictamen del 18/6/2014, EPS Compensar. Diagnóstico: “M751 Síndrome de manguito rotatorio”, origen común. (“Escrito de tutela”, pág. 470).

Diagnósticos

Examen realizado el 8 de septiembre de 2019, en la institución Idime. “conclusión: Tendinopatía del supraespinoso con una ruptura parcial bursal que compromete la inserción de 6 mm con líquido en el defecto // Bursitis subacromio-subdeltoidea”. (“Escrito de tutela, pág. 430).

Consultas médicas, reubicaciones y/o recomendaciones laborales

Historia médica del examen médico preocupacional realizado por el departamento médico de GMC (la fecha del documento es ilegible). “Clasificación de la aptitud: apto condicional aceptado con defectos físicos corregibles o no pero que no disminuyen su capacidad laboral” (“Escrito de tutela, pág. 427).

Durante la relación laboral, le fueron formuladas diferentes recomendaciones labores al trabajador. La última fue realizada el 6 de noviembre de 2019 por la Cruz Roja Colombiana: “Recomendaciones: 1. Disminuir la concentración de movimientos flexión, extensión de hombros. 2. Disminuir movimiento de miembros superiores por encima de hombros. 3. Evitar manipulación de cargas, acarreo soportado en hombros. (...). // Restricciones: Puede manipular cargas, alzar, arrastrar, empujar o halar objetos hasta 8 kilos de forma bimanual. Vigencia de las recomendaciones emitidas: 6 meses a partir de la fecha de expedición”. (“Escrito de tutela, pág. 450).

El 6/11/2019, la IPS Cruz Roja le formuló las siguientes recomendaciones médico laborales: “1. Disminuir la concentración de movimientos flexión, extensión de hombros. “. Disminuir movimientos con miembros superiores por encima de los hombros (...). (“Escrito de tutela, pág. 464).

El 13 de noviembre de 2019 se realizó una visita por parte del programa de reincorporación laboral. “Observaciones: Debe realizar pausas activas en los descansos y paradas de línea. (...) Debe continuar controles y tratamientos médicos en la EPS. Control con Medicina Deportiva para esquema de fortalecimiento muscular. // Tiempo de las recomendaciones: 6 meses. Tiempo de próximo control: 30 de mayo de 2020. Fecha de terminación de las recomendaciones: 6/5/20” (“Escrito de tutela, pág. 465)

Recomendaciones del examen de egreso

Valoración del 24 de febrero de 2020, sin recomendaciones. (“Expediente digital tutela”, pág. 246).

El documento aportado por la parte accionante no se encuentra completo, por lo cual no figuran las conclusiones (“Escrito de tutela”, pág. 500).

Ex trabajador

(4) Edgar Amaya Márquez

Extremos laborales

3 de noviembre de 2009 al 20 de febrero de 202087.

Cargo desempeñado al momento del despido

Operario de ensamble, reubicado en apoyo área de ingeniería.

Última dos incapacidades

Incapacidad del 6/2/2017 al 7/2/2017 (2 días), sin información sobre el diagnóstico (“Escrito de tutela, pág. 476).

Últimas tres consultas médicas

9/12/19, citas de control, diagnóstico: síndrome de manguito rotador, lumbago y otros.

4/9/19, citas de control, diagnóstico: síndrome de manguito rotador, lumbago y otros.

29/3/19, citas de control, diagnóstico: síndrome de manguito rotador, lumbago y otros.

Dictamen del 23/3/17, Junta Nacional de Calificación de Invalidez. Diagnósticos: Lumbago no especificado (enfermedad laboral) / Otras sinovitis y tenosinovitis (enfermedad laboral) / Síndrome de manguito rotatorio (enfermedad laboral). PCL: 14.75%, enfermedad laboral. (“Escrito de tutela”, pág. 665).

Dictamen del 25/11/2014. Junta Nacional de Calificación de Invalidez. Diagnóstico “Bursitis de manguito rotatorio”. Origen: Profesional. (“Escrito de tutela”, pág. 640).

Dictamen del 28/2/13 de la Junta Nacional de Calificación de Invalidez. Diagnóstico: Lumbago no especificado. Origen profesional (“escrito de tutela”, pág. 629).

Diagnóstico:

Durante la relación laboral, al trabajador le fueron prescritos diferentes diagnósticos, el más reciente:

Valoración del 11/8/2016 en el instituto Idime: “Conclusión: Cambios degenerativos acromioclaviculares leves. // Lesión de la médula ósea ovalada definida en (...) // Bursitis subacromial”. (“Escrito de tutela, pág. 605).

Reubicación o recomendaciones laborales

Durante la relación laboral se realizaron diferentes visitas de trabajo la última data del 5/11/19, efectuada por la ARL SURA. “Se realiza visita al puesto de trabajo del sr Edgar Amaya (...) cargo: operario ensamble. (...) Observaciones de SURA: las actividades que desempeña el trabajador le permiten el cumplimiento de las recomendaciones emitidas por ARL SURA (“Escrito de tutela, pág. 624).

El 17 de abril de 2017, la ARL Sura formuló las siguientes recomendaciones médico laborales al trabajador: “Continuar con los controles médicos ordenados por la ARL SURA (...) / Implementar las indicaciones médicas y terapéuticas para el cuidado de las manos y el hombro, emitidas durante los procesos de rehabilitación, las cuales le permitirán optimizar el desempeño ocupacional en todas las áreas. /realizar labores que permitan la adopción de posturas dentro de los rangos de confort a nivel de los hombros (brazos hasta la altura del hombro), para alcances máximos debe realizarlos con ayuda externa”, entre otras. (“Escrito de tutela, pág. 617).

En sede de revisión, la apoderada judicial informó que el día 8 de marzo de 2017, fue reubicado al área administrativa en el cargo de apoyo al área de ingeniería.

Recomendaciones del examen de egreso

Valoración del 25/2/20: Sin recomendaciones generales. Específicas: “se entrega remisión a su EPS, continuar controles con su ARL como lo viene haciendo hasta ahora. Dieta saludable y reactivar el deporte que no sea de impacto o choque y realizar actividad física de forma regular acorde a sus capacidades y posibilidades”. “Expediente digital tutela”, pág. 272.

Ex trabajador

(5) Adolfo Andrés Castañeda Moreno

Extremos laborales

10 de septiembre de 2009 al 20 de febrero de 2020 (“Expediente digital tutela, pág.280).

Cargo desempeñado al momento del despido

operario de ensamble

Última dos incapacidades

5/11/19 al 11/11/19 (7 días), diagnóstico: “trastornos especificados de los discos intervertebrales.

14/11/19 al 20/11/2019 (7 días). Diagnóstico: “trastornos especificados de los discos intervertebrales”.

Últimas tres consultas médicas

7/2/20. Control por “manguito rotador, trastorno de los discos intervertebrales y otro”.

8/11/19. Control por “manguito rotador, trastorno de los discos intervertebrales y otro”.

8/8/19. Control por “manguito rotador, trastorno de los discos intervertebrales y otro”.

Durante la relación laboral el actor fue calificado en diferentes oportunidades. Las más recientes son:

Dictamen del 12/2/2018 ARL Sura. Diagnósticos: M751 Síndrome de manguito, M519 Trastornos de los discos intervertebrales no especificado, M771 Epicondilitis lateral. PCL 13.88%, fecha de estructuración 11/12/2017. Enfermedad laboral. (“Escrito de tutela, pág.

756).

Dictamen del 16/11/2017. Junta Nacional de Calificación de Invalidez. Diagnósticos: síndrome de manguito rotador derecho / Epicondilitis lateral bilateral. Enfermedades laborales (“Escrito de tutela”, pág. 741).

Diagnósticos

Durante la relación laboral le fueron prescritos diferentes diagnósticos, los más recientes son:

Valoración del 20 de agosto de 2019. Diagnóstico: “cambios degenerativos de la columna lumbar”. (Escrito de tutela, pág. 700).

Valoración del 26 de abril de 2019, en la institución “Resonancia magnética de Colombia”. “Conclusión: Tendinosis del supraespinoso e infraespinoso. No se observan signos de desgarro no atrofia muscular / Bursitis subacromiosubdeltoidea”. (Escrito de tutela, pág. 703).

Reubicación o recomendaciones laborales

El 6 de septiembre de 2019, el programa de reincorporación laboral de GMC realizó una visita al puesto de trabajo, indicando lo siguiente: “Observaciones: El trabajador desde el 8 de julio del 2019 bajo la figura de (sic) Art. 140 CDT no realiza operaciones en planta y no hay exposición de riesgos biomecánicos como manejo manual de carga ni posturas forzadas. Cualquier modificación se notificará al trabajador. // Tiempo de vigencia de las recomendaciones: Permanente/ Fecha de terminación de las recomendaciones: No aplica” (Escrito de tutela, pág. 728).

El 27 de noviembre de 2017, la ARL SURA formuló las algunas recomendaciones médico laborales, entre ellas: “Es conveniente verificar que los planos de trabajo no superen la horizontal del hombro derechos (...) / En caso de manipular cargas el peso no debe superar los 10 kg bimanuales, para cargas mayores debe utilizar ayudas mecánicas o aplicar técnicas de trabajo en equipo / sustituir la ejecución de tareas que implique permanecer en posición agachado o en cuclillas por tiempo prolongado”, entre otras. (pág. 722, escrito de tutela). (Escrito de tutela, pág. 727).

La parte accionante informó que fue reubicado por primera vez el 27 de mayo de 2015 y por segunda vez, lo reubicación el 29 de junio del 2016. En estas dos (2) reubicaciones le quitaron estaciones de trabajo, es decir, le quitaron operaciones.

Recomendaciones del examen de egreso

El documento allegado por la parte accionante no está incompleto, por lo cual no cuenta con las conclusiones (Escrito de tutela, pág. 783 y ss.).

Ex trabajador

(6) Fidel Johany Castillo González

Extremos laborales

16 de julio de 2001 al 20 de febrero de 2020.

Cargo desempeñado al momento del despido

Operario de ensamble final II

Última dos incapacidades

9/4/19 al (1 día). Diagnóstico “cefalea debido a tensión”.

Últimas tres consultas médicas

(consulta) 7/2/20. Diagnóstico: manguito rotador.

Consulta (31/1/19). Diagnóstico: túnel del carpo.

(control) 30/5/19. Diagnóstico: “pinzamiento subacromial bilateral”.

Calificación de PCL

Dictamen del 25/2/2020, Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca. Diagnósticos: M755 Bursitis del hombro /M770 Epicondilitis media. Enfermedades laborales (Escrito de tutela, pág. 840).

El 25 de mayo de 2012, la ARP Colpatria notificó al trabajador del dictamen de pérdida de capacidad laboral por los diagnósticos: “síndrome del túnel carpiano” (enfermedad profesional) y “traumatismo del nervio cubital a nivel del antebrazo” (enfermedad común). PCL 8.65%, fecha de estructuración: 17 de abril de 2009. (“8. Fidel Johany Castillo González”, pág. 12). En el expediente no obra el dictamen.

diagnósticos

Durante la relación laboral le fueron prescritos diferentes diagnósticos, los más recientes son:

Dictamen del 25/2/2020, Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca. Diagnósticos: M755 Bursitis del hombro /M770 Epicondilitis media. Enfermedades laborales Escrito de tutela, pág. 840).

Valoración del 22 de diciembre de 2019, en la institución “Resonancia Magnética del Country SA”. “Conclusión: incipientes cambios degenerativos acromioclaviculares/ Quistes óseos en la cabeza humeral / signos de ruptura del labrum posterior (...)”. (Escrito de tutela, pág. 807).

Reubicación o recomendaciones laborales

El 20 de septiembre de 2019, el programa de reincorporación laboral de GMC realizó una visita al puesto del trabajador. “Observaciones: El trabajador desde el 15 de julio de 2019 se encuentra fuera de planta no realiza operaciones dentro del área esta (sic) bajo la figura del Art. 140 CST por lo tanto, no esta (sic) expuesto a riesgos biomecánicos como manejo manual de carga ni posturas forzadas. Cualquier cambio se notificará la trabajador. / Tiempo de vigencia de las recomendaciones: Permanentes/ Fecha de terminación de las recomendaciones: no aplica”. (Escrito de tutela, pág. 829).

El 18 de abril de 2017, la ARL Sura formuló diferentes recomendaciones médico laborales entre ellas: “Continuar con los controles médicos laborales ordenados por la ARL Sura (...)/ Implementar las indicaciones médicas y terapéuticas para el cuidado de los miembros superiores, emitidas durante los proceso de rehabilitación, como parte de las rutinas diarias (...) / Al momento de ejecutar actividades que impliquen alcanzar, halar y empujar objetos, desempeñar estos movimientos pausadamente evitando sobre esfuerzo físico” (Escrito de tutela, pág. 816).

Así, mismo, la parte accionante indicó que el trabajador fue reubicado en diferentes oportunidades, así: “Trim auto techos, 2009. Equipo anti mutilaciones 2010 / Almacén de accesorios 2012. Equipo anti mutilaciones 2013 / Labores administrativas 2014. Equipo anti mutilaciones 2016 / Conductor entrega de vehículos 2017 / El día 15 de julio de 2019 fue enviado a su casa”. (“Documento accionante, pruebas”, pág. 16).

Recomendaciones del examen de egreso

Valoración del 25/2/20. Sin recomendaciones generales. Específicas: “uso de gafas permanente, control anual por optometría, control de peso, hábitos de vida saludables.

Fortalecer y estirar extremidades superiores según ejercicios aprendidos en fisioterapia. Fortalecer abdominales. Estirar músculos para vertebrales”. (Expediente digital tutela, pág. 299).

Ex trabajador

(7) José Leonardo Sastoque Restrepo

Extremos laborales

1 de junio de 2012 al 19 de marzo de 2020. (Expediente digital tutela, pág. 309).

Cargo desempeñado al momento del despido

Lijador en el área de Lijado Priner (inicialmente ocupaba el cargo de asistente de pintura).

Última dos incapacidades

24-10-19 al 24/10/19 (1 día). Diagnóstico: “Lumbago no especificado”.

Últimas tres consultas médicas

Consultas

24/10/19 Lumbago no especificado

7/3/19 Lumbago no especificado

19/10/19, el médico tratante prescribió once (11) sesiones de terapia física por el diagnóstico: “síndrome del túnel del carpo bilateral / Leve tendinopatía del supraespinoso/ Bursitis subacromial subdeltoidea”. (Escrito de tutela, pág. 876)

13/9/18 síndrome del túnel del carpo.

Calificación de PCL

El 15/10/2019, el médico tratante ordenó la calificación de origen por medicina laboral de los diagnósticos: “SX manguito rotador bilateral / bursitis de hombro izquierdo /Epicondilitis lateral izquierda / Tendinitis de Quervain izquierda y de flexores y extensores de manos bilateral / sx de túnel del carpo bilateral”. (Escrito de tutela, pág. 875).

Al respecto, mencionó que fue despedido durante se surtía el trámite de calificación de la invalidez (Escrito de tutela, pág. 64).

diagnósticos

Durante la relación laboral, le fueron prescritos diferentes diagnósticos, los más recientes son:

Valoración del 25/9/19 en la institución “Idime”. “Conclusión: Tendinopatía del supraespinoso y distal del subescapular (...)”. (Escrito de tutela, pág. 865).

El 15/10/19, el médico tratante ordenó la calificación de origen por medicina laboral de los diagnósticos: “SX manguito rotador bilateral / bursitis de hombro izquierdo /Epicondilitis lateral izquierda / Tendinitis de Quervain izquierda y de flexores y extensores de manos bilateral / sx de túnel del carpo bilateral”. (Escrito de tutela, pág. 875).

Reubicación o recomendaciones laborales

La parte accionante informó que el 15 de octubre de 2019trabajador tramitó sus recomendaciones laborales en la EPS FAMISANAR, sin embargo, ésta le negó la entrega de las mismas y lo remitió a la empresa para que fuesen ellos quienes las emitieran:

La EPS adujo que “según circular unificada de 2004 y resoluciones 2346 de 2007 y 1918 de 2009 de Min. Protección (sic), corresponde al empleador emitir las restricciones y recomendaciones laborales a sus trabajadores, a través del sistema de gestión de seguridad salud en el trabajo” (Escrito de tutela, pág. 873).

La parte accionante manifestó que el trabajador fue reubicado al área de lijado en razón de sus patologías. Cargo que ocupó hasta el momento del despido. (“Documento accionante, pruebas, pág. 17).

Recomendaciones del examen de egreso

Sin información.

Ex trabajador

(8) Lewis Manuel Moreno Álvarez

Extremos laborales

7 de marzo de 2006 al 19 de marzo de 2020.

Cargo desempeñado al momento del despido

Operario de ensamble lamina II (soldador).

Última dos incapacidades

21/10/19 al 22/10/2019 (2d). Diagnóstico: “hernia discal”.

25/7/18 al 26/7/18 (2d) Sin información sobre el diagnóstico. (Expediente digital tutela, pág.326).

Últimas tres consultas médicas

Consulta del 26/4/19. Diagnóstico: “otras degeneraciones especificadas de disco intervertebral”

Consulta del 11/12 18. Diagnóstico: “trastorno de disco lumbar y otro con radiculopatía”

Calificación de PCL

NO

diagnósticos

Durante la relación laboral le fueron prescritos diferentes diagnósticos, los más recientes son:

El 11 de enero de 2019, la institución “Resonancia Magnética del Country”, diagnóstico: “(...) Cambios degenerativos discales y facetarios desde L3 hasta S1 (...)” (Escrito de tutela, pág. 903).

Consulta del 29/10/2016, diagnósticos: “Trastorno de disco lumbar y otros, con radiculopatía/ Venas varicosas de los miembros inferiores sin úlcera ni inflamación / Síndrome del túnel carpiano / Síndrome de abducción dolorosa del hombro” (Escrito de tutela, pág. 906).

Reubicación o recomendaciones laborales

Durante el vinculación laboral se realizaron diferentes visitas al puesto de trabajo, la más

reciente data del 6/5/19, la ARL Sura realizó una visita en la cual conceptuó: “seguimiento laboral del sr. Lewis Moreno Álvarez (...) al realizar la visita al puesto de trabajo se da cumplimiento a las recomendaciones medico laborales de ARL Sura. Sin embargo se realizará la verificación del (...) [el resto es ilegible] (Escrito de tutela, pág. 929)

El 11 de diciembre de 2018, la ARL Sura, formuló diferentes recomendaciones médico laborales al accionantes: “el trabajador se encuentra en capacidad de manipular cargas que no superen los 10 kg bimanual si esta es mayor debe realizarlo con ayudas mecánicas/ Es importante alternar postura bípeda (de pie) y sedante (sentado) por cada dos horas de trabajo continuo en una sola posición / Para levantar objetos desde el piso el trabajador debe adoptar las siguiente postura: rodillas dobladas, espalda recta, acercando al cuerpo el objeto y regresando a la posición de pie realizando la fuerza en las piernas, y evitando la flexión o rotación de tronco”, entre otras. El documento fue radicado en la misma fecha ante el empleador. (Escrito de tutela, pág. 911).

Recomendaciones del examen de egreso

Valoración del 27/3/20. Sin recomendaciones generales ni específicas (“Expediente digital tutela” pág.325). El documento aportado por la parte accionante está incompleto, por lo cual no contiene conclusiones. (Escrito de tutela, pág. 95).

Ex trabajador

(9) Jhon Javier Ocampo

Extremos laborales

5 de septiembre de 2011 al 20 de febrero de 2020. (“Expediente digital, pág. 334).

Cargo desempeñado al momento del despido

Operario en el área de subensamble Platos y bombas. Subensamble Puente

motor

Última dos incapacidades

10/9/19 (1 día). Diagnóstico: “polineuropatía”.

22/4/19 al 23/4/19 (2 días). Diagnóstico: “trastornos de discos intervertebrales no especificados”.

Últimas tres consultas médicas

(control) 12/2/20. Diagnóstico: “síndrome de manguito rotatorio, tendinitis de bíceps, entre otras.

Consulta. 24/10/19. Diagnóstico: Bursitis de hombro, atrapamiento del nervio cubital izquierdo y otro.

Consulta. 22/4/19. Diagnóstico: “discopatía, diarrea”.

Calificación de PCL

Dictamen del 19/4/2013, EPS Compensar. Diagnósticos: “lesión del nervio cubital, trastornos de discos intervertebrales lumbares y otros con mielopatía”, enfermedades de origen común. (Escrito de tutela, pág. 1002).

diagnósticos

Durante la relación el trabajador recibió diferentes diagnósticos, los más recientes son:

El 28 de enero de 2020, la IPS Somher prescribió “Conclusiones; Estudio anormal compatible con compromiso generalizado de nervio periférico, en sus fibras sensitivas y motoras (...)” (Escrito de tutela, pág. 977).

El 18/10/2019, la institución Idime diagnosticó: “Tendinopatía crónica del supraespinoso, con signos que sugieren ruptura parcial (...) / Tenosinovitis bicipital leve” (Escrito de tutela, pág. 968).

Reubicación o recomendaciones laborales

El 21 de octubre de 2019, le fueron formuladas diferentes recomendaciones y restricciones laborales al trabajador: “Disminuir movimientos de flexión, rotación e inclinaciones en columna lumbar/ evitar levantamiento de miembros superiores por encima de la altura del hombro/ continuar control por la EPS por las diferentes especialidades y/o patologías que presenta/ (...) Restricciones: 1. Pude manipular cargas, alzar, arrastrar, empujar o halar objetos hasta 8 kilos. / Vigencia de las recomendaciones emitidas: 6 meses a partir de la fecha de expedición”. Este documento fue radicado el 21 de octubre de 2019, ante el empleador (Escrito de tutela, pág. 993).

La parte accionante indicó que el trabajador fue reubicado en diferentes labores al interior del área de subensamble.

Recomendaciones del examen de egreso

Valoración del 25/2/20. Sin recomendaciones generales. Específicas: “continuar con manejo de médicos tratantes”. (Expediente digital tutela, pág. 335). El documento allegado por la parte accionante no está completo, por lo cual carece de conclusiones. (Escrito de tutela, pág. 1015).

Ex trabajador

(10) John Edison Hernández Merentes

Extremos laborales

24 de noviembre de 2010 al 20 de febrero de 2020. (Expediente digital, pág. 351).

Cargo desempeñado al momento del despido

Última dos incapacidades

4/2/20 al 5/2/20 (2 días). Diagnóstico: “síndrome de manguito rotador”.

9/8/19 al 10/8/19 (2d). Diagnóstico: “Síndrome de maguito rotatorio”.

Últimas tres consultas médicas

4/2/20, control. Diagnóstico: “Hipercolesterolimi pura / síndrome de manguito rotador”.

9/8/19, control. Diagnóstico: “síndrome de manguito rotador”.

18/10/19. Consulta. “síndrome de maguito rotador / Epicondilitis medial”.

Calificación de PCL

Dictamen del 17/11/2016, Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca, diagnósticos: “Epicondilitis media/ Síndrome de manguito rotatorio / Dolor crónico somático hombro y codo derecho”, PCL 12.50%, enfermedad origen laboral, “nivel de pérdida: Incapacidad permanente parcial” (Escrito de tutela, pág. 1080).

Dictamen del 25/8/2015, Junta Nacional de Calificación de Invalidez, diagnóstico: “Síndrome de manguito rotatorio / Epicondilitis media”, enfermedad profesional (Escrito de tutela, pág. 1073)

diagnósticos

Durante la relación laboral, el trabajador recibió diferentes diagnósticos, los más recientes son:

Dictamen del 25/8/2015, Junta Nacional de Calificación de Invalidez, diagnóstico: “Síndrome de manguito rotatorio / Epicondilitis media”, enfermedad profesional.

Tendinitis (Escrito de tutela, pág. 1073)

Valoración del 7 de diciembre de 2014 en la institución “Resonancia Magnética del Country”, concepto: “Incipiente tendinosis del tendón del supraespinoso” (Escrito de tutela, pág. 1039).

Reubicación o recomendaciones laborales

El 6/9/19, el programa de reincorporación laboral de GM realizó una visita de campo al puesto de trabajador. “Observaciones: El trabajador desde el 8 de julio de 2019 está fuera de planta bajo la figura del Art. 140 del CST por lo tanto no hay exposición a factores de riesgos biomecánicos. Cualquier modificación será notificada al trabajador. / Tiempo de vigencia de las recomendaciones: Permanentes/ Fecha de terminación de las recomendaciones: no aplica” (Escrito de tutela, pág. 1061).

Durante la relación laboral recibió diferentes recomendaciones médico laborales, la más reciente:

El 19 de abril de 2017, la ARL SURA formuló diferentes recomendaciones: “Continuar con los controles médicos ordenados por la ARL Sura/Implementar las indicaciones médicas y terapéuticas para el cuidado de los miembros superiores, emitidas durante los procesos de rehabilitación, como parte de las rutinas diarias (...)/Realizar labores que permitan la adopción de posturas dentro de los rangos de confort a nivel de los hombros, (brazos hasta la

altura del hombro), para alcances máximos debe realizarlos con ayuda externa/Permitir la manipulación bimanual de cargas que tengan un peso máximo de 12.5 kg. Para cargas mayores debe utilizar ayudas mecánicas o aplicar técnicas de trabajo en equipo” entre otras. (Escrito de tutela, pág. 1045).

La parte accionante indicó que para el momento del despido el trabajador había sido reubicado. Al respecto, indicó: “desde ese periodo hasta el 20 de febrero de 2020 estuvo en varios puestos de trabajo como línea final, trim auto, vehículos pesados, conductor, en unas partes le respetaron las restricciones laborales y la reubicación de puesto en otras no se respetaron”.

Recomendaciones del examen de egreso

Ex trabajador

(11) Ángel Stiven Segura Moreno

Extremos laborales

8 de julio de 2010 al 20 de febrero de 2020.

Cargo desempeñado al momento del despido

Operario ensamble final I

Última dos incapacidades

12/12/18 al 13/12/18 (2 días). Diagnóstico: Síndrome manguito rotador.

2/11/18 al 3/11/18 (2 días). Diagnóstico: maguito rotador.

Últimas tres consultas médicas

20/1/20 Control. Diagnóstico: síndrome de manguito rotatorio

14/12/19 Control. Diagnóstico: Síndrome manguito rotatorio

29/7/19 Consulta. Diagnóstico: Bursitis bilateral y síndrome de manguito rotatorio.

Calificación de PCL

Dictamen del 15/1/21, Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca, diagnósticos: “Bursitis del hombro / Síndrome de manguito rotatorio”, PCL 26.93%, enfermedad laboral, “nivel de pérdida: Incapacidad permanente parcial”. (Escrito de tutela, pág. 34).

El 15 de abril de 2019, la ARL SURA una pérdida de la capacidad laboral del 11.70%, debido a un accidente de trabajo ocurrido el 27/6/13 (Escrito de tutela, pág. 1209).

Dictamen del 26/2/2019 de la ARL SURA, diagnósticos: M761 síndrome de manguito /M755 Bursitis del hombro” PCL 11.7, enfermedad laboral (Escrito de tutela, pág. 1211).

diagnósticos

Durante la relación laboral recibió diferentes diagnósticos, los más recientes son:

Valoración del 28 de enero de 2020, en la institución Tadashi. Diagnóstico: “Leves cambios sugestivos de pinzamiento femoroacetabular que debe correlacionarse con la clínica” (Escrito de tutela, pág. 1134).

Valoración del 7/6/2018 en la institución OIC Country. “Conclusión: signos de ruptura intrasustancial del tendón del supraespinoso, sobre la superficie articular del tercio distal / Mínimos cambios inflamatorios del tendón del subescapular/ Discreto aumento del líquido en bursacromial” (Escrito de tutela, pág. 1124).

Reubicación o recomendaciones laborales

Durante la relación laboral se realizaron diferentes visitas al puesto del trabajo, la más reciente:

El 20 de septiembre de 2019, el programa de reincorporación laboral hizo referencia a las recomendaciones médicas recién mencionadas. “Observaciones: El trabajador desde el 19 de julio de 2019 se encuentra fuera de planta no realiza operaciones dentro del área esta (sic) bajo la figura de Art. 140 CST por lo tanto, no esta (sic) expuesto a riesgos biomecánicos como manejo manual de carga ni posturas forzadas. Cualquier cambio se notificará al trabajador/ Tiempo de vigencia de las recomendaciones: Permanentes/ Fecha de terminación de las recomendaciones: N.A”. (Escrito de tutela, pág. 1188).

Durante la relación laboral, recibió diferentes recomendaciones médico laborales, la más reciente:

El 24 de abril de 2017, la ARL SURA formuló diferentes recomendaciones: “Continuar con los controles médicos ordenador por la ARL SURA (...)/ Implementar las indicaciones médicas y terapéuticas para el cuidado del hombro, emitidas durante el proceso de rehabilitación , como parte de las rutinas diarias (...)/ Al realizar las tareas verifique que los planos de trabajo no superen la horizontal del hombro, (se sugiere flexión hasta las 80°), para alcances máximos debe realizarlos con ayuda externa/ Permitir manipulación bimanual de cargas que tengan un peso máximo de 8 kg (...). Este documento fue radicado en GM el 2 de mayo de 2017. (Escrito de tutela, pág. 1151).

La parte accionante indicó que el empleado fue reubicado al interior de la misma área.

Recomendaciones del examen de egreso

Valoración del 24/2/20. Recomendaciones generales: “continuar manejo médico”.
Recomendaciones específicas: “continuar manejo médico por médicos tratantes”.
(Expediente digital tutela, pág. 365).

Ex trabajador

(12) Ricardo Moreno Aponte.

Extremos laborales

Cargo desempeñado al momento del despido

Conductor

Última dos incapacidades

28/5/19 al 30/5/19 (3 días). Diagnóstico: “diarrea”.

5/12/18 (1 día). Diagnóstico: “Mialgia y otros trastornos especificados de los discos”.

Últimas tres consultas médicas

14/12/19 Control, diagnóstico maguito rotador.

30/9/19 Control, diagnóstico maguito rotador.

20/5/19 Control, diagnóstico maguito rotador.

Calificación de PCL

Dictamen del 7/4/17, Junta Regional de Calificación Invalidez de Bogotá y Cundinamarca. Diagnóstico #síndrome de manguito rotatorio, PCL: 13.33%, fecha de estructuración 19/10/2016, enfermedad laboral, incapacidad permanente parcial". ("14. Ricardo Moreno Aponte", pág. 22).

Diagnósticos

Durante la relación laboral recibió diferentes diagnósticos el más reciente:

Valoración del 8 de octubre de 2018, en la institución Tadashi, diagnóstico: "Los hallazgos descritos son compatibles con discopatía y artropatía lumbar inferior, hernia discal L5-S1 (Escrito de tutela, pág. 1249).

Reubicación o recomendaciones laborales

Durante la relación laboral se hicieron diferentes visitas al puesto de trabajo, las más recientes:

El 16 de septiembre de 2019, el programa de reincorporación laboral hizo referencia a las recomendaciones recién mencionadas. "Observaciones: El trabajador desde el 8 de julio de 2019 esta (sic) fuera de planta no realiza operaciones bajo la figura del Art. 140 CST no hay exposición a riesgos biomecánicos. Cualquier cambio se hara (sic) notificación al trabajador / Tiempo de vigencia de las recomendaciones; Permanente/ Fecha de terminación de las recomendaciones: no aplica" (Escrito de tutela, pág. 1270 et).

El 20 de abril de 2017, la ARL Sura le formuló diferentes recomendaciones médico laborales: “Continuar con los controles médicos ordenados por la ARL Sura/ Implementar las indicaciones médicas y terapéuticas para el cuidado de los miembros superiores, emitidas los procesos de rehabilitación, como parte de las rutinas diarias/ Al realizar las tareas verifique que los planos de trabajo no superen la horizontal del hombro, (se sugiere flexión hasta las 80°), para alcances máximos debe realizarlos con ayuda externa/ Permitir manipulación bimanual de cargas que tengan un peso máximo de 10 kg (...)”. (Escrito de tutela, pág. 1261).

La parte accionante informó que el trabajador fue reubicado desde el 8 de enero de 2013.

Recomendaciones del examen de egreso

Valoración del 24/2/20 Recomendaciones generales: “continuar manejo médico”. Recomendaciones específicas: “continuar manejo médico por médicos tratantes”. (Expediente digital tutela, pág. 365).

El documento allegado por la parte accionante no está completo, por lo cual no contiene las conclusiones (Escrito de tutela, pág. 1224).

Ex trabajador

(13) Marco Tulio Rincón Rubio

Extremos laborales

14 de julio de 2006 al 19 de marzo de 2020.

Cargo desempeñado al momento del despido

Pintor automotriz

Última dos incapacidades

10/10/19 al 11/10/19 (2 días). Diagnóstico: “Dolor en articulación, otras bursitis de la rodilla, bursitis del hombro”.

16/7/19 al 17/7/19 (2 días). Diagnóstico: “síndrome de manguito” (Expediente digital, pág. 394).

Últimas tres consultas médicas

10/10/19, consulta: “Dolor en articulación”, “otras bursitis de la rodilla” y “bursitis del hombro”.

16/7/19, consulta por el diagnóstico: Síndrome de manguito rotador.

7/5/19, consulta por el diagnóstico de síndrome de manguito rotador y derrame articular.

Calificación de PCL

Sin información.

diagnósticos

Durante la relación laboral recibió diferentes diagnósticos, los más recientes:

Valoración del 11/6/2019 en el Laboratorio Clínico Médico Colcan, diagnóstico: “signos de bursitis subacromial / Tendinitis del supraespinoso sin desgarro”. (Escrito de tutela, pág. 130).

Valoración del 21/6/2018, diagnóstico: “derrame articular rodilla izquierda descrito”. (Escrito

de tutela, pág. 1345).

Reubicación o recomendaciones laborales

El 13/9/2019, le fue realizado un examen periódico por parte de la empresa Salud Ocupacional Los Andes, contratada por GM. “Observaciones: refiere dolor en hombros bilateral al parecer bursitis hombro derecho (no trae historia) en tto (sic) ortopedia EPS). (Escrito de tutela, pág. 1358).

La parte accionante indicó que el trabajador no fue reubicado.

Recomendaciones del examen de egreso

Valoración del 13/9/19, recomendaciones generales: “Control periódico por promoción y prevención EPS

Control periódico ocupacional.

Hábitos nutricionales saludables.

Utilización de EPP elementos de protección personal de acuerdo al cargo.

Ejercicio regular 3 veces/semana.

Recomendaciones ocupacionales preventivas: “Osteomuscular: Pausas activas, ejercicios de estiramiento y posturas adecuadas.

Visual: Educación en higiene visual. Uso de protección visual según tipo de exposición. Adecuada iluminación del puesto de trabajo. Pausa activa visual.

Recomendaciones específicas. Pausas activas, uso de elementos de protección personal, adecuada postura, hacer ejercicio 3 a 5 veces a la semana, bajar de peso, control médico

tratante”

Ex trabajador

(14) José Manuel Torres Castellanos

Extremos laborales

5 de septiembre de 2011 al 20 de febrero de 2020.

Cargo desempeñado al momento del despido

Operario ensamble final II

Última dos incapacidades

21/5/2019 (1d) (sin información sobre el diagnóstico) (Expediente digital, pág. 408).

15/11/2018 al 16/11/2018 (sin información sobre el diagnóstico) (Expediente digital, pág. 408).

Últimas tres consultas médicas

4/1/20, consulta diagnóstico: Migraña con aura crónica refractaria

23/12/19, consulta diagnóstico: cervicalgia

14/12/19, consulta diagnóstico: cervicalgia.

Calificación de PCL

El 21/2/2019, la EPS Salud Total, en primera oportunidad, calificó que el actor padece de “M770 Epicondilitis Media Bilateral / M771 Epicondilitis lateral bilateral”, enfermedades laborales. (Escrito de tutela, pág. 1403).

diagnósticos

Durante la relación laboral le fueron prescritos diferentes diagnósticos, los más recientes:

Valoración del 9/3/2019, en la institución Los Nogales, diagnóstico: “Incipientes cambios espondiloartrósicos y discopatía degenerativa multinivel/ Defecto de la segmentación vertebral con fusión parcial de los cuerpos vertebrales en C4-C5” (Escrito de tutela, pág. 1380).

El 21/2/2019, la EPS salud Total, en primera oportunidad, valoró que el actor padece de “M770 Epicondilitis media bilateral /M771 Epicondilitis lateral bilateral”, enfermedades de origen laboral (Escrito de tutela, pág. 1403).

Reubicación o recomendaciones laborales

El 23 de enero de 2020, la Cruz Roja Colombiana recomendó: “Disminuir la concentración de movimientos de flexión, rotación e inclinaciones en columna cervical/ disminuir posturas sostenidas a nivel de columna cervical/ puede manipular cargas: alzar, arrastrar, empujar o halar objetos hasta 7 kilos/ Disminuir actividades que impliquen movimiento de alta concentración de flexo-extensión a nivel de codos (...) / Vigencia de las recomendaciones emitidas: 6 meses a partir de la fecha de expedición”. El documento fue radicado el 24 de enero de 2020 en GM (Escrito de tutela, pág. 1395).

El 7 de febrero de 2020, el programa de reincorporación laboral de GM realizó una visita de trabajo, en la cual mencionó las recomendaciones laborales recién mencionadas.

“Observaciones: desde hace una semana esta (sic) realizando la tarea de conducir vehículos en planta, traslada unidades de un punto a otro dentro de planta y a pista de ruidos, anteriormente estuvo en el área de cock pit realizando las estaciones de trazabilidad, tableros, panel central durante 16 meses, luego paso (sic) 5 meses a línea final a realizar contención (llevar estadísticas de unidades con scanner/ Tiempo de vigencia de las recomendaciones 6 meses / Fecha próximo control: 24 de julio de 2020” (Escrito de tutela, pág. 1397).

LA parte accionante informó que en el mes de diciembre fue reubicado en el área de conducción de la línea final.

Recomendaciones del examen de egreso

Valoración del 20/2/25. “Concepto de acuerdo al énfasis: Osteomuscular realizado sin compromiso funcional. (...)”

Sin recomendaciones generales, recomendaciones específicas: “Evaluación médico ocupacional de egreso: realizada. Requiere control y seguimiento en la EPS”. (Expediente digital, pág. 407)

Ex trabajador

(15) Oscar Cuy Báez

Extremos laborales

20 de marzo de 2001 al 20 de febrero de 2020 (expediente digital, pág. 411)

Cargo desempeñado al momento del despido

Operario de ensamble final I

Última dos incapacidades

14/12/19 al 18/12/19 (5 días, diagnóstico: trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía

21/5/19 al 25/5/19 (4 días), diagnóstico: manguito rotador.

Últimas tres consultas médicas

14/12/19, consulta diagnóstico: “trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía”

9/9/19, consulta diagnóstico: maguito rotador y bursitis de hombro bilateral.

25/9/19, consulta diagnóstico: trastorno de disco lumbar y otros con radiculopatía

Calificación de PCL

El 9/4/2019, la ARL SURA calificó al trabajador con una PCL del 11.9% por los diagnósticos: “M751 Síndrome de manguito / M755 Bursitis del hombro”, enfermedades de origen laboral. (pág. 20 #17).

Dictamen del 12/4/2018, Junta Nacional de Calificación de la Invalidez, diagnósticos: “M755 Bursitis del hombro / M751 Síndrome de manguito rotario” enfermedad laboral (Escrito de tutela, pág. 1475).

El 13/9/2013, la EPS Famisanar, calificó al accionante con el diagnóstico: “M545 Lumbago no especificado” enfermedad de origen común. (Escrito de tutela, pág. 1469).

Diagnóstico:

Durante la relación laboral, le fueron prescrito diferentes diagnósticos, los más recientes:

Valoración del 12 de febrero de 2019 en la institución Idime. Diagnóstico: “Tendinopatía leve distal del supraespinoso / tendinopatía del subescapular con una ruptura parcial intrasustancia línea (...) /Bursitis subacromiosubdeltoidea (...). (Escrito de tutela, pág. 1445).

Valoración del 20 de marzo de 2018 en la Clínica de Marley. Diagnóstico: “Tendinosis de los tendones supraespinoso y subescapular y ruptura completa del supraespinoso en la inserción en el tercio medio sin retracción de las fibras ni atrofia muscular/ Leve bursitis subacromiosubdeltoidea” (Escrito de tutela, pág. 1446).

Reubicación o recomendaciones laborales

El 17 de mayo de 2018, la ARL SURA formuló algunas recomendaciones: “Implementar las indicaciones médicas para el cuidado de los hombros como parte de rutinas diarias en actividades laborales y extralaborales para el control de la sintomatología/ El plano de trabajo no debe superar los 90° de elevación anterior y/o lateral de los hombros (flexión hasta 90°) / El trabajador se encuentra en capacidad de levantar y transportar cargas que no superen los 5 kg bimanuales (...)” (Escrito de tutela, pág. 1457).

El 6/9/2019 el programa de reincorporación laboral de GM realizó una visita al puesto de trabajo del empleado, en la cual mencionó las recomendaciones laborales recién citadas. “Observaciones: El trabajador desde el 8 de julio del 2019 bajo la figura del Art. 140 CST no realiza operaciones en planta y no hay exposición de riesgos biomecánicos como manejo manual de carga ni posturas forzadas. Cualquier modificación se notificará al trabajador / Tiempo de vigencia de las recomendaciones: Permanentes/ Fecha de terminación de las recomendaciones: no aplica”. (Escrito de tutela, pág. 1466).

Recomendaciones del examen de egreso

Valoración del 24/2/2020. Sin generales.

Específicas: “continuar con manejo de médicos tratantes”.

Ex trabajador

(16) Crisanto Francisco Vega Romero

Extremos laborales

21 de noviembre de 2005 al 5 de marzo de 2020.

Cargo desempeñado al momento del despido

Latonero II

Última dos incapacidades

5/3/20 al 7/3/20 (3 días), diagnóstico: Cervicalgia.

17-2-20 al 3/3/20 (15 días), diagnóstico: cervicalgia.

Últimas tres consultas médicas

5/3/20 Cirugía por el diagnóstico cervicalgia

17/2/20, consulta diagnóstico: Cervicalgia crónica, lumbalgia crónica y otros.

22/1/20, consulta diagnóstico: Bursitis del hombreo

Calificación de PCL

Dictamen del 5/3/21, Junta Regional de Calificación de Invalidez Bogotá y Cundinamarca. Diagnóstico: “M755 Bursitis del hombro, PCL 13.70%, enfermedad laboral. (“18.Crisanto Francisco Vega Romero”, pág. 18).

Dictamen del 31/7/2020, Colpensiones. Diagnóstico: “M542Cervicalgia / M545 Lumbago no especificado”, PCL 18.72%, enfermedades de origen común. ((“18.Crisanto Francisco Vega Romero”, pág. 23).

Dictamen del 13/5/2020, ARL SURA. Diagnóstico: “M755 Bursitis del hombro” PCL 10.25%, fecha de estructuración 7 de marzo de 2020, enfermedad laboral (“18.Crisanto Francisco Vega Romero” pág. 12).

Dictamen del 7/3/2019. La Junta Nacional de Calificación de Invalidez estableció que el trabajador padecía “M755 Bursitis del hombro”, enfermedad de origen laboral. Este documento fue radicado el 26 de marzo de 2019 ante el empleador. (Escrito de tutela, pág. 1570).

Dictamen del 9/2/2017, Junta Nacional de Calificación de Invalidez. Diagnóstico: “M542 Cervicalgia / M503 Otras degeneraciones del disco cervical”, enfermedades de origen común. (Escrito de tutela, pág. 1569).

Diagnóstico:

Durante la relación laboral le prescribieron diferentes diagnósticos, los más recientes:

El 26 de septiembre de 2017, la EPS Famisanar, en primera oportunidad, notificó al accionante el dictamen de calificación de los diagnósticos: “M751 síndrome de manguito

rotatorio bilateral /M755 Bursitis del hombro bilateral”, como enfermedades de origen laboral. (Escrito de tutela, pág. 1524).

Valoración el 16/6/2016 en la institución Idime. Diagnóstico: “Discopatía cervical / (...)” (Escrito de tutela, pág. 1521).

Reubicación o recomendaciones laborales

El 16 de diciembre de 2019, el equipo de reincorporación laboral realizó una visita al puesto del trabajador: “Observaciones, recomendaciones y compromisos: Se habla con líder para que la estación de reparos 1 y 2 sea realizada en una sola rotación al día y alternar con las otras operaciones y minimizar la exposición en cuello. Seguir los controles médicos. Tiene recomendaciones permanentes de hombro por ARL / Tiempo de vigencia de las recomendaciones: 6 meses /Fecha de próximo control: 15 de junio de 2020” (Escrito de tutela, pág. 1556).

El 3 de diciembre de 2019, la Cruz Roja Colombiana formuló diferentes recomendaciones médico laborales al trabajador: “Disminuir posturas sostenidas a nivel de columna cervical/ Disminuir movimientos repetitivos de hombro por encima de la cabeza/ Alternar postura bípeda a sedente/ Continuar control por la EPS por las diferentes especialidades y/o patologías que presenta / (...) /Restricciones: Puede manipular cargas: alzar, arrastrar, empujar o halar objetos hasta 5 kilos de forma bimanual/ Vigencia de las recomendaciones emitidas: 6 meses a partir de la fecha de expedición” (Escrito de tutela, pág. 1540).

Recomendaciones del examen de egreso

Examen del 9/3/20. “Observaciones: Estilos de vida saludables seguir recomendaciones de médico tratante bajar de peso // Resultado osteomuscular: Con antecedente y diagnóstico osteomuscular actual / (...)”. (Escrito de tutela, pág. 1609).

Ex trabajador

(17) Marco Tulio Martínez Sáenz

Extremos laborales

8 de abril de 2006 al 15 de marzo de 2020 (“Expediente digital tutela”, pág. 460).

Cargo desempeñado al momento del despido

Operario de ensamble lámina I (“Soldador”).

Última dos incapacidades

8/01/20 al 22/01/20 (15 días), diagnóstico: Dolor en articulación, otros trastornos internos de la rodilla, y otro.

6/3/20 al 8/3/20 (3 días), diagnóstico: Cirugía de rodilla derecha,

9/3/20 al 7/4/20 (30 días), diagnóstico: cirugía de rodilla derecha.

Últimas tres consultas médicas

7/1/20, consulta diagnóstico: Dolor en articulación, otros trastornos internos de la rodilla, y otro.

28/11/19, consulta diagnóstico: “esguinces y torceduras que comprometen los ligamentos laterales de la rodilla.

26/10/19, consulta diagnóstico: trastorno del disco lumbar y otro con radiculopatía.

Calificación de PCL

Dictamen del 3/8/2016, Junta Nacional de Calificación de Invalidez, diagnóstico: “Síndrome de manguito rotatorio (bilateral) / Epicondilitis lateral (bilateral)”, PCL 14.22%, fecha de estructuración 11/6/2015, origen: enfermedad laboral”. (Escrito de tutela, pág. 1731).

Diagnóstico:

Durante la relación laboral le fueron prescritos diferentes diagnósticos, los más recientes:

Valoración del 9 de abril de 2019, en la institución “Resonancia Magnética del Country”
Diagnóstico: “Tendinosis del subescapular, supraespinoso e infraespinoso / (...) Bursitis subacromiosubdeltoidea/ Artrosis acromioclavicular” (Escrito de tutela, pág. 1713).

Valoración en el 22 de marzo de 2019, en la institución Idime, diagnóstico: “Discopatía dorsolumbar (...)”. (Escrito de tutela, pág. 1712).

Reubicación o recomendaciones laborales

“El 3 de junio de 2014, el programa de adaptación laboral realizó una visita al puesto de trabajo. Observaciones: Puede continuar en sus labores teniendo en cuenta: No levantar más de 10 kilos, no puede usar pulidora ni taladro / Fecha próximo control: en 3 m (sic)”. (Escrito de tutela, pág. 1718).

La apoderada judicial del trabajador manifestó que “El accionante adelanta el proceso ordinario de recalificación de enfermedades: M545 LUMBAGO NO ESPECIFICADO; y, M518 OTROS TRASTORNOS ESPECIFICADOS DE LOS DISCOS INTERVERTEBRALES, en contra de la Junta Nacional de Calificación y Otros, en el Juzgado Décimo Laboral del Circuito, radicado con el n°11001310501020190022600” (Escrito de tutela, pág. 122).

Además, afirmó que el trabajador fue reubicado en el año 2012 al taller de armada después de permanecer 16 años en la línea de producción.

Recomendaciones del examen de egreso

Sin información.

Ex trabajador

(18) Nilson Javier Cardozo Díaz

Extremos laborales

6 de septiembre de 2011 al 19 de marzo de 2020 (Expediente digital, pág. 468).

Cargo desempeñado al momento del despido

Ensamble de vehículos (soldador).

Última dos incapacidades

12/3/20 al 13/3/20 (2d), sin información de diagnóstico. (Expediente digital, pág. 473).

16/12/16 al 18/12/16 (3 días) accidente de trabajo.

Últimas tres consultas médicas

27/4/20, consulta diagnóstico manguito rotador y lumbago no especificado.

16/12/16, Urgencia accidente de trabajo.

20/11/15, urgencia accidente de trabajo.

Calificación de PCL

No se allegó ningún tipo de información.

Diagnóstico:

Durante la relación laboral le fueron prescritos diferentes los siguientes diagnósticos:

El 19 de noviembre de 2019, le fue un examen periódico ocupacional, se reiteró el diagnóstico "Otras percepciones auditivas anormales" (Escrito de tutela, pág. 1796).

En valoración del 29/9/2017, por salud ocupacional, se diagnosticó: "Otras percepciones auditivas anormales" (Escrito de tutela, pág. 1794).

Reubicación o recomendaciones laborales

La parte accionante allegó copia de la valoración realizada el 10/5/2020 en el instituto BlueCare. Diagnósticos: "Síndrome manguito rotador bilateral/ Dolor lumbar, espondilosis lumbar". Observaciones: "Se recomienda evitar carga axial, esfuerzos en flexión de columna lumbar movimientos repetitivos con sus hombros por encima de nivel de hombro" (Escrito de tutela, pág. 1798).

La parte accionante indicó: "No alcanzo a ser reubicado, estaba en proceso" Sin embargo, no allegó ningún tipo de documentos o constancia que acreditara lo anterior.

Se realizó el 27 de marzo de 2020, diagnósticos: "Hernia umbilical sin obstrucción ni gangrena/ Otras percepciones auditivas anormales/ Obesidad no especificada/ otros vértigos periféricos/ Lumbago no especificado" (Escrito de tutela, pág. 1806).

Ex trabajador

(19) Andrés Camilo Sánchez Triana

Extremos laborales

5 de septiembre de 2011 al 19 de marzo de 2020.

Cargo desempeñado al momento del despido

Operario de ensamble II.

Última dos incapacidades

2/1/18 al 11/1/18 (10 días), diagnóstico fractura del hueso del metatarso.

12/12/17 al 31/12/17 (20 días), diagnóstico fractura del pie no especificada

Últimas tres consultas médicas

20/3/20, control síndrome del túnel carpiano.

13/11/19, consulta diagnósticos: sinovitis y tenosinovitis de mano, síndrome del túnel del carpo bilateral.

22/10/19, control síndrome del túnel carpiano.

Calificación de PCL

Dictamen del 12/3/2021, ARL SURA, diagnóstico: "síndrome del túnel carpiano / sinovitis y tenosinovitis no especificada", PCL 7.7%, enfermedad laboral. ("22. Andrés Camilo Sánchez

Triana", pág. 26).

Dictamen del 25/7/2019, Junta Nacional de Calificación de Invalidez. Diagnóstico: "Otras sinovitis y tenosinovitis bilateral / Síndrome del túnel carpiano", enfermedades de origen laboral. (Escrito de tutela, pág. 1853).

Diagnóstico

Durante la relación laboral le fueron prescritos diferentes diagnósticos, los más recientes:

El 2 de septiembre de 2019, le fue realizado examen periódico ocupacional, diagnóstico "Hipoacusia no especificada". (Escrito de tutela, pág. 1829).

En valoración del 24 de julio de 2018 en el instituto Idime. Diagnóstico: "1. Riñón único derecho hidrofrónico, con compromiso moderado de la función cortical glomerular/ 2. Ausencia funcional del riñón izquierdo". (Escrito de tutela, pág. 1828).

El 11 de octubre de 2017, la EPS Famisanar notificó al accionante el dictamen de calificación de origen de los diagnósticos: "síndrome del túnel carpiano bilateral (laboral)/ Otras sinovitis y tenosinovitis en manos bilateral (laboral)/ Trastorno de disco lumbar y otros, con radiculopatía (común)/ Lumbago no especificado (común)" (Escrito de tutela, pág. 1827).

Reubicación o recomendaciones laborales

El 22 de octubre de 2019, la ARL Sura formuló algunas recomendaciones al trabajador: "El trabajador se encuentra en capacidad de manipular cargas que no superen los 5 kg. Bimanuales / Evitar la manipulación de herramientas que generen vibración/ Verificar y ajustar constantemente la postura de las manos, durante la ejecución de las actividades, teniendo en cuenta (...)" (Escrito de tutela, pág. 1846).

El 3 de diciembre de 2019, la Cruz Roja Colombiana formuló algunas recomendaciones médico laborales al trabajador: “disminuir movimientos de flexión, rotación e inclinaciones en columna lumbar/ alterar postura bípeda o sedante (parado o sentado) en las paradas de línea y descensos, al igual que en las pautas activas/ uso de férulas en reposo / (...) / Restricciones: Puede manipular cargas: alzar, arrastrar, empujar o halar objetos hasta 7 kilos. / Vigencia de las recomendaciones emitidas: 6 meses a partir de la fecha de expedición”. El documento fue radicado el 6 de diciembre en GMC. (Escrito de tutela, pág. 1847).

Recomendaciones del examen de egreso

No se allegó información.

Ex trabajador

(20) Carlos Enrique Vargas Lara

Extremos laborales

8 de julio de 2010 al 20 de febrero de 2020.

Operario de línea final de ensamble II.

Última dos incapacidades

20/8/19 al 24/8/19 (5 días), diagnóstico tenosinovitis de estiloides radial

5/6/19 al 7/6/19 (3 días), diagnóstico síndrome de manguito rotador.

Últimas tres consultas médicas

28/12/19, control diagnóstico manguito rotador y epicondilitis lateral u medial bilateral.

20/8/19, consulta diagnóstico Tenosinovitis de estiloides radial.

8/8/19, consulta diagnóstico Tenosinovitis de estiloides radial.

Calificación de PCL

Dictamen del 6/6/2019, Junta Nacional de Calificación de Invalidez, diagnóstico: “1. Epicondilitis lateral bilateral / 2. Epicondilitis media bilateral / 3. Síndrome de manguito rotador derecho”, PCL 11.05%, enfermedad laboral “23. Carlos Enrique Vargas Lara”, pág. 16).

Dictamen del 25/9/2017, Junta Nacional de Calificación de Invalidez, diagnóstico: “1. Epicondilitis media (bilateral)/ 2. Epicondilitis lateral (Bilateral)”, origen laboral. (Escrito de tutela, pág. 1926).

Diagnóstico

Durante la relación laboral le fueron prescritos diferentes diagnósticos, los más recientes:

Valoración del 23 de febrero de 2020 en el institución Tadashi. Diagnóstico: “Condropatia patelar y de la tibia grado II / Desgarros por delaminación del ligamento cruzado anterior” (Escrito de tutela, pág. 1880).

Valoración del 13 de agosto de 2018, en la institución Esimed. Diagnóstico: “Tendinopatía leve del tendón del supra espinoso / (...)”. Pág. 1879).

Valoración del 26 de agosto de 2015. Diagnóstico: “Tendinosis leve del infraespinoso” (Escrito de tutela, pág. 1877).

Reubicación o recomendaciones laborales

Durante la relación laboral recibió diferentes recomendaciones, la más reciente:

El 14 de noviembre de 2019, en seguimiento laboral de campo, la ARL SURA indicó: “se realiza visita al puesto del sr. Carlos Enrique Vargas CC (...) no se pudo realizar el seguimiento porque se encuentra bajo el artículo 140 [del CST] a partir del 8/07/2019 decisión por la empresa” (Escrito de tutela, pág. 1901).

El 5/7/2018, la institución Nuestra IPS Bosa, por el diagnóstico “síndrome de manguito rotatorio derecho, bursitis articulación hombro derecho, epicondilitis, mialgia, formuló algunas recomendaciones médico laborales: “No levantar más de 4 kg, no empujar más de 4 kg no halar más de 4 kg, realizar pausas activas de 50 por 10 minutos”. (Escrito de tutela, pág. 1896). Este documento no cuenta con sello de recibido por parte de GMC.

El 6 de octubre de 2017, la ARL SURA formuló algunas recomendaciones médico laborales: “Continuar con los controles médico laborales ordenador por la ARL SURA (...)/ Implementar periodos de 5 minutos cada hora de trabajo continuo para la realización de ejercicios de calentamiento, estiramiento y/o reposo articular especialmente para los miembros superiores, con el fin de favorecer la recuperación tendinosa/ Al realizar las tareas, verifique que los planos de trabajo no superen la horizontal del hombro, (se sugiere flexión hasta los 80°) (...)/Permitir la manipulación bimanual de cargas que tengan un peso máximo de 8 kg, para cargas mayores debe utilizar ayudas mecánicas o aplicar técnicas de trabajo en equipo” (Escrito de tutela, pág. 1894).

Recomendaciones del examen de egreso

Valoración del 21/2/20. Sin recomendaciones generales ni específicas (“Expediente digital tutela”, pág. 498).

El documento no se encuentra completo, carece de conclusiones (Escrito de tutela, pág. 1950 a 1952).

Ex trabajador

(21) Aureliano Barón Sandoval

Extremos laborales

10 de enero de 2006 al 20 de febrero de 2020.

Cargo desempeñado al momento del despido

Operario de Ensamble Final II

Última dos incapacidades

27/1/20 al 5/2/20 (10 días), diagnóstico radiculopatía

13/1/20 al 14/1/20 (2 días), diagnóstico Lumbago con ciática.

Obra una certificación de Famisanar, en la cual reconoce que durante la relación laboral de mayo a 2005 al 5/2/20, el trabajador cuenta con 1921 días de incapacidad. Para la fecha de

expedición del documento, la última fue 27/1/20 al 5/2/20 (10 días), por el diagnóstico de radiculopatía.

Últimas tres consultas médicas

16/1/20, control diagnóstico “dolor crónico intratable, fascitis plantar

15/1/20, control diagnóstico radiculopatía.

Calificación de PCL

Dictamen del 23/11/2018, Junta Regional de Calificación de Invalidez Bogotá y Cundinamarca. Diagnóstico: “M254 Derrame articular”, enfermedad de origen común. (Escrito de tutela, pág. 1985).

Dictamen del 7/6/2017, Junta Nacional de Calificación de la Invalidez. Diagnóstico: síndrome de manguito rotatorio/ síndrome de túnel carpiano”, PCL 11.80%, fecha de estructuración 23/11/2015, enfermedad laboral, incapacidad permanente. (Escrito de tutela, pág. 1993).

Diagnóstico:

Durante la relación laboral recibió diferentes diagnósticos, los más recientes:

Valoración del 25 de abril de 2019 en la institución “Resonancia Magnética del Country”. Diagnóstico: “Hallazgos compatibles con leve grado de tendinosis del supra espinoso y del subescapular (...) / Tendinosinovitis de la porción larga del bíceps/ Bursitis subacromiosubdeltoidea”. (“Escrito de tutela”, pág. 1971).

Valoración del 3 de enero de 2019 1780 en esa misma institución. Diagnóstico: Tendinosis del supra e infraespinoso/ Artrosis acromioclavicular y subluxación de la cabeza humeral que

disminuyen el espacio subacromial / (...)” (Escrito de tutela, pág. 1970).

Dictamen del 7/6/2017, Junta Nacional de Calificación de la Invalidez. Diagnóstico: síndrome de manguito rotatorio/ síndrome de túnel carpiano”, PCL 11.80%, fecha de estructuración 23/11/2015, enfermedad laboral, incapacidad permanente. (Escrito de tutela, pág. 1993).

Reubicación o recomendaciones laborales

Durante la relación laboral le fueron formuladas diferentes recomendaciones médico laborales, las más recientes:

El 6/2/2020, se recomendó: “evitar flexión de epicóndilo (codo) por más de 30 minutos seguidos/ evitar flexión de tronco por más de 30 minutos seguidos/ evitar movimientos repetitivos con las manos por más de 20 minutos”, entre otras. (Escrito de tutela, pág. 1977).

El 12/12/2019, la ARL SURA recomendó: “verificar que el plano del trabajo no supere la horizontal de los hombros / Se encuentra en capacidad de manipular cargas que no superen los 5 kg. bimanuales / Evitar la manipulación de herramientas que generan vibración”, entre otras. (Escrito de tutela, pág. 1976).

La apoderada expresó que durante la relación laboral, el trabajador fue reubicado en diferentes ocasiones: “La primera: a finales de 2009 luego de salir de cirugía de columna lo enviaron con la Ingeniera Sandra Lesmes en ergonomía, luego lo enviaron a una estación Sub ensamble de burletes, una vez allí se lesionó de los hombros y las manos. / La segunda: en MONTAJE DE CINTAS DECORATIVAS en el banco de cabinas. / La tercera: el taller de reparaciones, luego lo enviaron a LÍNEA FINAL a retoques y a conducción de los vehículos a pasarlos de una línea a otra. /La cuarta: en la estación de SUB ENSAMBLE DE MOTORES”.

Recomendaciones del examen de egreso

Valoración del 26/2/20. Sin recomendaciones generales ni específicas (“Expediente digital”, pág. 515).

La accionante no aportó este documento.

1. Una vez expuesta la información médico laboral de cada uno de los accionantes, la Sala realizará un análisis conjunto de las personas que se encuentren bajo situaciones fácticas similares. Esto, a partir de los siguientes parámetros: (i) ¿cuáles trabajadores tenían recomendaciones médico laborales vigentes al momento del despido? (ii) ¿figuran trabajadores con incapacidades médicas continuas anteriores al despido? (iii) A pesar de no tener recomendaciones médico laborales ¿en algún caso era evidente que la condición de salud del trabajador impedía significativamente el normal desempeño de sus labores? (iv) ¿en qué casos no se advierte que la condición de salud del trabajador impedía significativamente el normal desempeño de sus labores?

i. ¿Cuáles trabajadores tenían recomendaciones médico laborales vigentes al momento del despido?

1. Con fundamento en las tablas expuestas, la Corte advierte que William Antonio Zarante Heredia, Miguel Ángel Zúñiga Hernández, Juan Carlos Otálora Moreno, Edgar Amaya Márquez, Adolfo Andrés Castañeda Moreno, Fidel Johany Castillo González, Lewis Manuel Moreno Álvarez, Jhon Javier Ocampo, John Edison Hernández Merentes, Ángel Stiven Segura Moreno, Ricardo Moreno Aponte, José Manuel Torres Castellanos, Oscar Cuy Báez, Crisanto Francisco Vega Romero, Andrés Camilo Sánchez, Carlos Enrique Vargas Lara y Aureliano Barón Sandoval contaban con recomendaciones médico laborales vigentes o se encontraban en procesos de seguimiento laboral. Por ello, se analizará cada caso en particular para

establecer la incidencia del estado médico laboral del trabajo en relación con la labor desempeñada.

1. William Antonio Zárate Heredia (conductor): El 14 de noviembre de 2019, la ARL Sura visitó el puesto de trabajo. Sin embargo, para esa fecha, por decisión del empleador, el actor se encontraba fuera de planta por aplicación del artículo 140 del CST88. Las recomendaciones médico laborales más recientes que obran en el proceso datan del 27 de abril de 2017 por parte de la ARL Sura. Entre otras, formuló las siguientes:

“Realizar labores que permitan la adopción de posturas dentro de los rangos de confort a nivel de los hombros (brazos hasta la altura del hombro), para alcancen máximos debe realizarlos con ayuda externa. / El plano de trabajo no debe superar la horizontal del hombro (se sugiere flexión hasta 90°), para alcances máximos debe realizarlos con ayuda externa. / Verificar y ajustar constantemente la postura de los codos, durante la realización de actividades, teniendo en cuenta: mantener codos ligeramente doblados y cerca de su cuerpo, realizar los movimientos utilizando el antebrazo o el brazo entero en vez de solo su muñeca o la mano, evitando así efectuar giros o inclinaciones extrema de las muñecas (...)”⁸⁹.

1. De otro lado, el 23 de abril de 2014, la ARL Sura determinó una pérdida de la capacidad laboral -PCL- del 13.85% por el diagnóstico Epicondilitis lateral derecha. Este dictamen se relaciona con las recomendaciones citadas frente a la flexión de los codos, lo cual tiene incidencia en sus labores como conductor. Bajo ese entendido y, teniendo en cuenta la previa calificación de PCL, la Sala considera que su despido requería la autorización previa del Ministerio del Trabajo.

1. Miguel Ángel Zúñiga Hernández (conductor área final): hacía parte del programa de reincorporación laboral de GMC y presentaba recomendaciones médico laborales de carácter permanente para el momento del despido. La última visita de seguimiento se llevó a cabo el

18 de septiembre de 2019. Sin embargo, para esa fecha el actor se encontraba fuera de planta por aplicación del artículo 140 del CST. El 11 de julio de 2014, la ARL Sura determinó una PCL del 13% por el diagnóstico de síndrome manguito rotador bilateral, de origen profesional. Sobre esto último, la Sala advierte que este diagnóstico continuó a lo largo del año 2019, de acuerdo a las consultas médicas realizadas el 4 de mayo y el 19 de octubre de 2019, y el 10 de febrero de 2020. Con base en lo anterior, la Sala considera que este despido requería la autorización previa del Ministerio del Trabajo.

1. Juan Carlos Otálora Moreno (controlador de calidad): hacía parte del programa de reincorporación laboral de GMC y presentaba recomendaciones médico laborales de carácter permanente para el momento del despido. La última visita de seguimiento se llevó a cabo el 13 de noviembre de 2019, oportunidad en la cual se formularon algunas recomendaciones con vigencia de 6 meses y se agendó control para el 30 de mayo de 2020. De otro lado, el 6 de noviembre de 2019, la IPS Cruz Roja Colombiana efectuó recomendaciones relacionadas con la flexión y extensión de hombros y limitó la manipulación de cargas (hasta 8 kg). Por último, el 18 de junio de 2014, la EPS Compensar determinó que el diagnóstico de síndrome manguito rotador era de origen común.

1. Edgar Amaya Márquez (operario de ensamble): para el momento del despido contaba con recomendaciones médico laborales y estaba en seguimiento de la ARL Sura. La última visita se realizó el 5 de noviembre de 2019, en esa oportunidad la ARL señaló el cumplimiento de las recomendaciones formuladas por esa compañía relacionadas con la extensión de los hombros y manos.

1. De otro lado, el actor cuenta con tres calificaciones médico laborales: (i) el 23 de marzo de 2017, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez determinó una PCL del 14.75% por los diagnósticos de lumbago no especificado, otras sinovitis y tenosinovitis, síndrome de

manguito rotatorio, enfermedades laborales, (ii) el 25 de noviembre de 2014 esa entidad calificó los diagnósticos síndrome del manguito rotador y bursitis del hombro, como enfermedades de origen laboral y (iii) el 28 de febrero de 2013, determinó el diagnóstico lumbago no especificado como de origen profesional.

1. Por último, valga destacar que los diagnósticos: síndrome de manguito rotador y lumbago continuaron a lo largo del año 2019, de acuerdo a las consultas médicas realizadas los días 29 de marzo, 4 de septiembre y 9 de diciembre de 2019. Por consiguiente, al advertir que el actor presentaba recomendaciones médico labores y que los diagnósticos por los que fue calificado continuaban en los meses previos al despido, la Sala considera que la finalización del contrato de trabajo requería la autorización del Ministerio del Trabajo.

1. Adolfo Andrés Castañeda Moreno (operario de ensamble): hacía parte del programa de reincorporación laboral de GMC y presentaba recomendaciones médico laborales de carácter permanente las cuales tenían incidencia en sus labores de operario al limitar la flexión de los hombros, la manipulación de cargas (hasta 10 kg.) y posturas de trabajo. La última visita de seguimiento se llevó a cabo el 6 de noviembre de 2019. Sin embargo, para esa fecha el actor se encontraba fuera de planta por aplicación del artículo 140 del CST.

1. De otro lado, el accionante cuenta con dos calificaciones: (i) el 12 de febrero de 2018, la ARL Sura determinó una PCL del 13.88% por los diagnósticos de síndrome de manguito rotador, trastornos de los discos intervertebrales no especificados y epicondilitis lateral, como enfermedades de origen laboral y (ii) el 16 de noviembre de 2017 la Junta Nacional de Calificación de Invalidez determinó que los diagnósticos: síndrome de manguito rotador derecho y epicondilitis lateral bilateral son enfermedades laborales.

1. Por último, valga destacar que los diagnósticos de manguito rotador y trastorno de los discos intervertebrales continuaron en los meses previos a la finalización del contrato de

trabajo de acuerdo con las consultas médicas realizadas los días 8 de agosto y 8 de noviembre de 2019 y 7 de febrero de 2020.

1. Por consiguiente, teniendo en cuenta que el trabajador hacía parte de un proceso de reincorporación laboral, que presentaba recomendaciones médico laborales vigentes y que los diagnósticos que motivaron la calificación de pérdida de la capacidad laboral estaban presentes para la época de la terminación del vínculo laboral, la Sala considera que el despido requería la autorización del Ministerio del Trabajo.

1. Fidel Johany Castillo González (operario de ensamble final): hacía parte del programa de reincorporación laboral de GMC y presentaba recomendaciones médico laborales de carácter permanente con incidencia en sus labores de operario al relacionarse con el cuidado de los miembros superiores y la manipulación de objetos (alcanzar, halar y empujar). La última visita de seguimiento se llevó a cabo el 20 de septiembre de 2019. Sin embargo, para esa fecha el actor se encontraba fuera de planta por aplicación del artículo 140 del CST.

1. El 25 de mayo de 2012, la ARL Colpatria determinó una PCL del 8.65% por los diagnósticos: síndrome del túnel carpiano (enfermedad profesional) y traumatismo del nervio cubital a nivel del antebrazo (enfermedad común). Así mismo, 5 días después de la notificación de la terminación del vínculo laboral, el 25 de febrero de 2020, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca determinó que los diagnósticos: bursitis del hombro y epicondilitis media eran enfermedades laborales.

1. En razón a que el accionante contaba con recomendaciones vigentes, hacía parte del programa de reincorporación laboral y que a los pocos días de notificar la terminación del contrato de trabajo la autoridad competente determinó la existencia de dos enfermedades laborales con la capacidad de afectar el desarrollo de las labores del trabajador, la Sala considera que el despido requería contar con la autorización del Ministerio del Trabajo.

1. Aunque el accionante no cuenta con algún dictamen de calificación de PCL o determinación del origen de enfermedades, es posible relacionar las anteriores recomendaciones con los diagnósticos que el trabajador presentó durante el año 2019. Al efecto, el 26 de abril de 2019 tuvo una consulta médica por el diagnóstico “otras degeneraciones específicas de disco intervertebral” y el 21 de octubre de 2019 le fue prescrita una incapacidad médica por dos días por el diagnóstico de hernia discal.

1. Por consiguiente, al contar con recomendaciones médico laborales vigentes para el momento del despido relacionadas con diagnósticos que perduraban en los meses previos al despido, la Sala considera que el despido requería la autorización del Ministerio del Trabajo.

1. Jhon Javier Ocampo (operario en el área de subensamble): el 21 de octubre de 2019, la IPS Cruz Roja realizó diferentes recomendaciones laborales, con vigencia de 6 meses, relacionadas con la disminución de movimientos de flexión, rotación e inclinaciones de columna lumbar, levantamiento de los miembros superiores por encima de la altura del hombro y manipulación de cargas (alzar, arrastrar, empujar o halar objetos hasta 8 kg). Por otro lado, el 19 de abril de 2013, la EPS Compensar determinó que los diagnósticos lesión del nervio cubital, trastornos de discos intervertebrales lumbares y otros con mielopatía, eran enfermedades de origen común.

1. Con base en lo anterior, al advertir que para el momento del despido el actor contaba con recomendaciones médico laborales que incidían en la función de labor desempeñada como de operario de subensamble, la Sala considera que el despido requería la autorización del Ministerio del Trabajo.

1. John Edison Hernández Merentes (operario de ensamble final): el trabajador hacía parte del programa de reincorporación laboral de GMC y presentaba recomendaciones médico laborales de carácter permanente relacionadas con el cuidado de los miembros superiores, la flexión de los hombros y la manipulación de cargas (hasta 12.5 kg). La última visita de seguimiento se llevó a cabo el 20 de septiembre de 2019. Sin embargo, desde el 8 de julio de ese año, el actor se encontraba fuera de planta por aplicación del artículo 140 del CST.

1. De otro lado, el 17 de noviembre de 2016, la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca determinó una PCL del 12.50% por los diagnósticos de epicondilitis media, síndrome de manguito rotatorio, dolor crónico somático hombro y codo derecho, todas enfermedades de origen laboral. El 25 de agosto de 2015, Junta Nacional de Calificación de Invalidez determinó que los diagnósticos síndrome de manguito rotatorio y epicondilitis eran enfermedad de origen profesional.

1. Al considerar que el accionante contaba con recomendaciones médico laborales vigentes para el momento del despido y que demostraban la afectación de su salud para desarrollar las labores de su cargo como operario de ensamble, aunado a la relación de esos padecimientos con los diagnósticos que motivaron la determinación de PCL y la determinación del origen de la enfermedad, a juicio de la Sala el despido requería la autorización del Ministerio del Trabajo.

1. Ángel Stiven Segura Moreno (operario ensamble final): el trabajador hacía parte del programa de reincorporación laboral de GMC y presentaba recomendaciones médico laborales de carácter permanente las cuales tenían incidencia en sus labores de operario al limitar la flexión de los hombros y la manipulación de cargas (hasta 8 kg). La última visita de seguimiento se llevó a cabo el 20 de septiembre de 2019. Sin embargo, desde el 19 de julio de ese año, el actor se encontraba fuera de planta por aplicación del artículo 140 del CST.

Además, contaba con dos dictámenes de calificación emitidos por la ARL Sura: (i) el 15 de abril de 2019 determinó una PCL del 11.70%⁹⁰ y (ii) el 26 de febrero de 2019 estableció que los diagnósticos síndrome de manguito rotador y bursitis del hombro son de origen de enfermedad laboral.

1. Por lo anterior, al considerar que el trabajador contaba con recomendaciones médico laborales vigentes para el momento del despido que demostraban la afectación del estado de salud del accionante para realizar sus labores como operario y relacionadas con los diagnósticos que motivaron una de las calificaciones médico laborales, a juicio de la Sala, el despido requería la autorización del Ministerio del Trabajo.

1. Ricardo Moreno Aponte (conductor): el trabajador hacía parte del programa de reincorporación laboral y presentaba recomendaciones médico laborales de carácter permanente relacionadas con la flexión de los hombros y la manipulación de cargas. La última visita de seguimiento se llevó a cabo el 16 de septiembre de 2019. Sin embargo, para esa fecha el actor se encontraba fuera de planta por aplicación del artículo 140 del CST. Además, el 7 de abril de 2017 la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca dictaminó una PCL del 13.33% por el diagnóstico de manguito rotatorio, enfermedad de origen laboral. Por consiguiente, la Sala considera que su despido requería la autorización previa del Ministerio del Trabajo.

1. José Manuel Torres Castellanos (operario ensamble final): hacía parte del programa de reincorporación laboral y presentaba recomendaciones médico laborales vigentes para el momento del despido, con incidencia en sus labores habituales como operario al estar relacionadas con los movimientos de flexión, rotación e inclinaciones en columna cervical, flexión de codos y manipulación de cargas. La última visita de seguimiento se llevó a cabo el 7 de febrero de 2020. Sin embargo, para esa fecha el actor se encontraba fuera de planta por aplicación del artículo 140 del CST. En esa ocasión le fue agendado un control de seguimiento para el 24 de julio de 2020.

Por consiguiente, toda vez que el accionante hacía parte del programa de reincorporación laboral y presentaba recomendaciones médico laborales vigentes para el momento del despido, con incidencia en sus labores, aunado al hecho de tener agendado un control de seguimiento que fue desatendido por GMC, la Sala considera que su despido requería la autorización previa del Ministerio del Trabajo.

1. Oscar Cuy Báez (operario de ensamble final): hacía parte del programa de reincorporación laboral y presentaba recomendaciones médico laborales permanentes al momento del despido con incidencia en sus labores de operario al estar relacionadas con la movilidad de los hombros y la manipulación de cargas (hasta 5 kg). La última visita de seguimiento se llevó a cabo el 7 de febrero de 2020. Sin embargo, para esa fecha el actor se encontraba fuera de planta por aplicación del artículo 140 del CST.

1. Además, contaba con dos dictámenes de calificación: (i) el 9 de abril de 2019, la ARL Sura determinó una PCL del 11.9% por los diagnósticos de síndrome de manguito rotador y bursitis del hombro, enfermedades laborales. De otro lado, el 12 de abril de 2018 la Junta Nacional de Calificación de la Invalidez determinó que estos diagnósticos eran enfermedades laborales. Por consiguiente, la Sala considera que su despido requería la autorización previa del Ministerio del Trabajo.

1. Crisanto Francisco Vera Romero (latonero): hacía parte del programa de reincorporación laboral de GMC y contaba con recomendaciones médico laborales para el momento del despido. El 16 de diciembre de 2019, el equipo de reincorporación efectuó una visita al sitio de labores del trabajador y realizó algunas recomendaciones para “minimizar la exposición en cuello, con vigencia de 6 meses y agendó un nuevo control para el 15 de junio de 2020. De otro lado, el 3 de ese mismo mes y año, la IPS Cruz Roja Colombiana formuló algunas recomendaciones, con vigencia de 6 meses, relacionadas con la disminución de movimientos

de la columna cervical, del hombro y algunas restricciones para manipular cargas (cargar, alzar, arrastrar, empujar o halar objetos hasta 5 kg).

1. Por otro lado, el 13 de mayo de 2020, la ARL Sura calificó una PCL del 10.25% por el diagnóstico: bursitis del hombro, enfermedad de origen laboral.

1. Con base en lo anterior, la Sala considera que el despido requería de la autorización del Ministerio del trabajo, teniendo de cuenta que (i) el accionante contaba con recomendaciones permanentes y transitorias para el momento de la terminación del contrato, (ii) las recomendaciones médico laborales incidían en sus labores como operario (latonero) al relacionarse con la movilidad de diferentes partes del cuerpo (cuello, hombros, columna y manipulación de objetos) y (iii) el actor contaba con un dictamen de pérdida de la capacidad por un diagnóstico relacionado con las recomendaciones formuladas.

1. Carlos Enrique Vargas Lara (operario de línea final de ensamble): estaba en seguimiento por parte de ARL Sura y presentaba recomendaciones médico laborales con incidencia en sus labores de operario al estar relacionadas con la manipulación de cargas (hasta 4 kg). La última visita se llevó a cabo el 14 de noviembre de 2019. Sin embargo, para esa fecha el actor se encontraba fuera de planta por aplicación del artículo 140 del CST. Además, el 6 de junio de 2019, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez determinó una PCL del 11.05% por los diagnósticos de epicondilitis lateral bilateral, epicondilitis media bilateral y síndrome de manguito rotador derecho, todas enfermedades de origen laboral. Por consiguiente, la Sala considera que su despido requería la autorización previa del Ministerio del Trabajo.

1. Por otro lado, el 7 de junio de 2017, la Junta Nacional de Calificación de la Invalidez determinó una PCL del 11.80% con fecha de estructuración el 23 de noviembre de 2015, por

el diagnóstico de síndrome de manguito rotatorio y síndrome de túnel carpiano, ambas enfermedades laborales. Por último, obra certificación de Famisanar, según la cual durante la relación laboral -de mayo a 2005 al 5 de febrero de 2020, el trabajador contó con 1921 días de incapacidad. Por consiguiente, la Sala considera que su despido requería la autorización previa del Ministerio del Trabajo.

84. Del anterior análisis, la Sala concluye que los trabajadores mencionados contaban con el fuero de estabilidad laboral reforzada, por lo cual era necesario solicitar la autorización del Ministerio del Trabajo.

1. Sobre esto, la Sala destaca que los trabajadores presentaban un grado de afectación en su salud que incidía en el normal desempeño de sus labores, lo cual se evidenciaba en las recomendaciones médico laborales de carácter transitorio o permanentes que presentaban para el momento del despido, aunado a las calificaciones de PCL o calificación del origen de la enfermedad. Así mismo, el empleador tenía conocimiento de esta situación, pues los empleados radicarón las recomendaciones médico laborales proferidas por las aseguradoras en salud o la ARL y el personal de reincorporación laboral hacía parte de la empresa GMC.

1. De otro lado, la Corte aclara que no le asiste razón a la empresa accionada al argumentar que al haber obtenido la autorización de cierre parcial de un área de producción o para realizar un despido colectivo no era necesario solicitar el permiso para despedir a personas que presentaran afectaciones en salud que limitara el desempeño de sus labores, pues se trata de dos figuras diferentes que no son excluyentes entre sí. Además, la Corte advierte que esta precisión fue realizada por el Ministerio del Trabajo en la resolución n.º 0038 del 13 de enero de 2020, al indicar:

“Para mayor precisión, es necesario indicar que los procedimientos administrativos de autorización de cierre parcial de la empresa que implican el despido colectivo, y de

autorización de despido de trabajadores en razón de la limitación física, son independientes y sustancialmente diferentes entre sí.

En tal sentido, tenemos que en la autorización de cierre parcial de la empresa que implique despido colectivo, acorde con lo expuesto en el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, habrá de verificarse que se reúnan los requisitos para calificar el despido como colectivo y que se demuestre la existencia de las causales objetivas, sean técnicas o económicas que motivan la decisión del despido.

En tanto que la autorización de despido del trabajador discapacitado, que se origina en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 y ha tenido un amplio desarrollo jurisprudencial, si bien pretende desvirtuar la presunción del despido con fundamento en el estado de salud del trabajador como simple acto de discriminación y exige demostrar la incompatibilidad entre el cargo a desempeñar y la situación de limitación del trabajador, requiere además del estudio cuidadoso del mencionado estado de salud, de la incompatibilidad alegada y de las actuaciones desplegadas por el empleador, (...)”⁹¹

1. A pesar de la clara distinción conceptual realizada por el Ministerio de Trabajo, GMC continuó con el despido. Por ello, y con fundamento en las anteriores razones, la Sala declarará que la accionada despidió de forma discriminatoria a los trabajadores arriba señalados y al no contar con la autorización de la autoridad competente, la terminación del vínculo laboral debe considerarse ineficaz con las consecuencias que ello implica. Este punto en concreto, referente al remedio judicial a adoptar será retomado más adelante.

i. ¿figuran trabajadores con incapacidades médicas continuas anteriores al despido?

1. La Sala encuentra que el accionante Marco Tulio Martínez Sáenz se encontraba, de forma reiterada, bajo incapacidades médicas antes de la notificación de la terminación de la relación laboral.

Fecha de radicación incapacidad (sello GM)

No. sobre

Apellidos y Nombres

Fecha inicio incapacidad

Fecha fin incapacidad

Días incapacidad

origen

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

10/10/2019

18582

Martínez Sáenz Marco Tulio

9/10/2019

11/10/2019

3

Común

15/10/2019

18599

Martínez Sáenz Marco Tulio

15/10/2019

16/10/2019

2

Común

18/10/2019

18614

Martínez Sáenz Marco Tulio

17/10/2019

21/10/2019

5

Común

22/10/2019

18630

Martínez Sáenz Marco Tulio

22/10/2019

26/10/2019

5

Común

13/11/2019

Martínez Sáenz Marco Tulio

12/11/2019

16/11/2019

5

Común

20/11/2019

18766

Martínez Sáenz Marco Tulio

18/11/2019

21/11/2019

4

Común

22/11/2019

18782

Martínez Sáenz Marco Tulio

22/11/2019

28/11/2019

9

Común

28/11/2019

18807

Martínez Sáenz Marco Tulio

29/11/2019

8/12/2019

10

Común

10/12/2019

18859

Martínez Sáenz Marco Tulio

9/12/2019

7/01/2020

30

Común

09/01/2020

18937

Martínez Sáenz Marco Tulio

21/01/2020

15

común

23/01/2020

19005

Martínez Sáenz Marco Tulio

22/01/2020

5/02/2020

15

común

1. El despido del trabajador se llevó a cabo el 15 de marzo de 2020⁹³. Según la información suministrada en sede de revisión por la apoderada judicial, durante el 6 de marzo al 7 de abril de 2020, el representado se encontraba bajo incapacidad médica por el diagnóstico: “[c]irugía de rodilla derecha”. Los soportes médicos allegados no permiten a la Sala conocer si el empleador tuvo conocimiento de esta situación. Sin embargo, pareciera que sí, por cuanto la empresa accionada nada indicó respecto a los eventuales 9 días de ausencia del empleado, teniendo en cuenta que el 6 de marzo inició la incapacidad y el día 15 de ese mes se dio por terminado el vínculo laboral.

1. Así mismo, la certificación proferida por el área de relaciones laborales de GMC permite establecer, sin lugar a dudas, que la compañía tenía conocimiento de la situación médica del señor Martínez Sáenz, al punto de reconocer que a corte del 5 de febrero de 2020 contaba con 1576 días de incapacidad. Aunado a ello, según la información de la tabla, desde el 9 de octubre de 2019 al 5 de febrero de 2020, el accionante presentaba incapacidades médicas continuas.

1. Bajo este panorama resultaba notorio el estado médico del trabajador y con ello la activación de la protección de la estabilidad laboral reforzada, lo cual hacía indispensable solicitar ante el Ministerio del Trabajo la autorización para finalizar el vínculo laboral. No obstante, la accionada omitió esta actuación.

1. En conclusión, la Sala declarará que el despido del señor Marco Tulio Martínez Sáenz fue discriminatorio y al no contar con la autorización de la autoridad competente, la terminación del contrato de trabajo es ineficaz con las consecuencias que ello implica. Este punto en concreto, referente al remedio judicial a adoptar será retomado más adelante.

i. A pesar de no tener recomendaciones médico laborales vigentes ¿en algún caso era evidente que la condición de salud del trabajador impedía significativamente el normal desempeño de sus labores, lo que ameritaba contar con la autorización del Ministerio del trabajo?

1. La Sala encuentra que la respuesta a esta pregunta es afirmativa en el caso de los trabajadores José Leonardo Sastoque y Marco Tulio Rincón Rubio.

1. En primer lugar, respecto del señor José Leonardo Sastoque, la Corte considera que su estado de salud afectaba su desempeño laboral, lo cual no era desconocido por GMC, teniendo en cuenta lo siguiente: (i) durante los años 2018 y 2019, el actor acudió a

diferentes consultas en las cuales se diagnosticaron enfermedades laborales, por ejemplo, síndrome del túnel del carpo, tendinopatía, bursitis y síndrome de manguito rotador, (ii) el trabajador tuvo que solicitar los respectivos permisos para acudir a estas citas o consultas médicas, p. ej., para asistir a las tratamientos prescritos, como las 11 sesiones de terapia física, pues la compañía no informó ni allegó algún documento sobre las eventuales ausencias injustificadas del trabajador, y (iii) el 15 de octubre de 2019, el médico tratante ordenó la calificación de origen por medicina laboral de los diagnósticos: manguito rotador bilateral, bursitis de hombro izquierdo, epicondilitis lateral izquierda, tendinitis de quervain izquierda y de flexores y extensores de manos bilateral y sx (sic) de túnel del carpo bilateral⁹⁴.

1. En segundo lugar, en el año 2019, el señor Marco Tulio Rincón Rubio presentó diferentes diagnósticos relacionados con enfermedades laborales con incidencia en el entorno laboral, por ejemplo, bursitis y tendinitis (consultas del 6 de junio y 10 de octubre, manguito rotador (consulta del 7 de mayo y 16 de julio). Además, el 13 de septiembre de 2019, en examen periódico ocupacional, en una empresa contratada por GMC, el médico tratante diagnosticó: “Observaciones: refiere dolor en hombros bilateral al parecer bursitis hombro derecho (no trae historia) en tto (sic) ortopedia EPS)”⁹⁵. Estas premisas evidencian la afectación de la salud del trabajador de cara a las labores que debía desempeñar en el cargo de pintor automotriz.

i. ¿En qué casos no se advierte que la condición de salud del trabajador impedía significativamente el normal desempeño de sus labores?

1. Por último, conforme los documentos que obran en el expediente, la Sala considera que en el caso del señor Nilson Javier Cardozo Díaz no existían circunstancias que ameritaran solicitar el permiso ante el Ministerio del trabajo. Esto, con fundamento en las siguientes razones: (i) no cuenta con dictamen de pérdida de la capacidad laboral y tampoco existen recomendaciones médico laborales durante la relación laboral, (ii) en sede de revisión, la

apoderada judicial indicó que el trabajador “[n]o alcanzó a ser reubicado, estaba en proceso”. Sin embargo, no allegó ningún tipo de documento o constancia que acreditara lo anterior, (iii) no se acreditaron incapacidades médicas del año 2019 y durante el 2020 solo estuvo incapacitado por dos días (la Sala desconoce cuál fue el diagnóstico) y (iv) no se allegó ningún tipo de información acerca de consultas médicas realizadas en los años 2018, 2019 y 2020. Sobre este último, la parte interesada mencionó una consulta del 27 de abril de 2020, empero para esta fecha ya había finalizado la relación laboral.

1. En conclusión, tras resolver los cuatro planteamientos descritos, la Sala concluye que GMC vulneró el derecho a la estabilidad laboral reforzada de los trabajadores que presentaban, para el momento del despido, una situación de salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares, esto es, William Antonio Zarante Heredia, Miguel Ángel Zúñiga Hernández, Juan Carlos Otálora Moreno, Edgar Amaya Márquez, Adolfo Andrés Castañeda Moreno, Fidel Johany Castillo González, Lewis Manuel Moreno Álvarez, Jhon Javier Ocampo, John Edisson Hernández Merentes, Ángel Stiven Segura Moreno, Ricardo Moreno Aponte, José Manuel Torres Castellanos, Oscar Cuy Báez, Crisanto Francisco Vega Romero, Andrés Camilo Sánchez, Carlos Enrique Vargas Lara, Aureliano Barón Sandoval, Marco Tulio Martínez Sáenz, José Leonardo Sastoque y Marco Tulio Rincón Rubio.

1. Para la Corte no son de recibo las dos razones principales ofrecidas por la accionada para justificar su actuar, a saber: (i) que el hecho de contar con la autorización de cierre parcial, lo cual de suyo implicaría realizar despidos colectivos, obviaba la necesidad de solicitar ante la Oficina del Trabajo la autorización para realizar la terminación de los contratos, al tratarse de una causal o razón objetiva y (ii) que, en todo caso, no era procedente solicitar el permiso de despido ante la Oficina del Trabajo, por cuanto ninguno de los veintitrés trabajadores accionantes contaba con una pérdida de la capacidad laboral igual o superior al 15%, es decir, moderada, severa o profunda y (iii) que todos los trabajadores contaban con recomendaciones médico laborales genéricas.

1. Bajo ese entendido, al evidenciar que la compañía dio por terminados los contratos de trabajo de forma discriminatoria, sin haber desvirtuado la presunción de despido injusto, la Sala amparará el derecho a la estabilidad laboral reforzada y adoptará los correctivos judiciales que corresponden conforme la jurisprudencia constitucional en la materia.

Remedio jurisdiccional

1. Una vez precisado a cuáles trabajadores les asistía el fuero de estabilidad laboral reforzada por afectaciones de salud para el momento del despido y haber establecido que la terminación del contrato fue ineficaz al haberse omitido la autorización del Ministerio del Trabajo, la Sala se pronunciará sobre el remedio judicial que debe adoptarse en atención a las implicaciones del actuar de la accionada.

1. La jurisprudencia constitucional ha decantado que cuando se comprueba que el empleador: (a) desvinculó a un sujeto titular de la estabilidad laboral reforzada sin obtener la autorización de la oficina del Trabajo y (b) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio; el juez que conoce del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno), (ii) el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con su situación, (iii) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso y (iv) el derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario (artículo 26 de la Ley 361 de 1997)⁹⁶.

1. Por consiguiente, de conformidad a lo atrás considerado, la Corte protegerá el derecho fundamental a la estabilidad reforzada de los siguientes trabajadores: William Antonio

Zarante Heredia, Miguel Ángel Zúñiga Hernández, Juan Carlos Otálora Moreno, Edgar Amaya Márquez, Adolfo Andrés Castañeda Moreno, Fidel Johany Castillo González, Lewis Manuel Moreno Álvarez, Jhon Javier Ocampo, John Edisson Hernández Merentes, Ángel Stiven Segura Moreno, Ricardo Moreno Aponte, José Manuel Torres Castellanos, Oscar Cuy Báez, Crisanto Francisco Vega Romero, Andrés Camilo Sánchez, Carlos Enrique Vargas Lara, Aureliano Barón Sandoval, Marco Tulio Martínez Sáenz, José Leonardo Sastoque y Marco Tulio Rincón Rubio.

1. En consecuencia, ordenará a General Motors Colmotores (i) reintegrar a los trabajadores a un cargo de condiciones similares al desempeñado al momento del despido, el cual deberá ser acorde con su estado de salud y las recomendaciones médico laborales que profieran las autoridades en la materia, (ii) reconocer y pagar los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento del despido hasta que se lleve a cabo el reintegro y (iii) cancelar a cada trabajador la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

1. Para el cumplimiento de lo anterior, la Sala considera necesario hacer dos precisiones. En primer lugar, toda vez que el señor Ángel Stiven Segura Moreno presenta una relación laboral vigente, la orden de reintegro se cumplirá si el accionante así lo consiente, manifestación que deberá allegar ante GMC dentro de los 5 días siguientes a la notificación de esta decisión. En caso de que no esté de acuerdo con el reintegro, GMC cumplirá cancelando lo correspondiente al momento de la notificación del fallo de revisión.

1. En segundo lugar, la Sala no puede desconocer los valores que fueron cancelados por GMC al momento de finalizar el vínculo laboral, p. ej., la liquidación de créditos y la indemnización por terminación unilateral del contrato. Bajo ese entendido, para el cumplimiento de la orden de cancelar los salarios y prestaciones dejadas de percibir y la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, la compañía podrá compensar los montos que correspondan por estos conceptos, a partir de lo ya pagado a los trabajadores.

Síntesis

La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional estudió la acción de tutela instaurada por veinticuatro extrabajadores contra la compañía General Motors Colmotores al considerar que el despido al que fueron sometidos vulneró su derecho a la estabilidad laboral reforzada al no haberse solicitado el permiso de la Oficina de Trabajo para dar terminada la relación laboral, a pesar de que los trabajadores presentaban afectaciones de salud que les impedía o dificultaba sustancialmente el desempeño de sus labores.

La compañía accionada argumentó que los despidos se justificaron en la autorización de cierre parcial concedida por el Ministerio del Trabajo, por lo cual, al tratarse de una situación objetiva, no era necesario solicitar el permiso para dar por terminado los contratos de trabajo.

Para resolver la controversia, la Corte reiteró su jurisprudencia en materia de estabilidad laboral reforzada por afectaciones en salud. Así mismo, precisó que el permiso para realizar cierres parciales y el permiso para terminar una relación laboral con un trabajador que presenta limitaciones en su salud que limitan su capacidad laboral, son diferentes y no excluyentes entre sí. Por otro lado, respecto a dos trabajadores, consideró que la acción de tutela no era procedente. Al analizar el estudio de fondo, determinó que a uno de los accionantes no le asistía el fuero de estabilidad laboral reforzada, situación que sí ocurrió frente 20 actores. Por consiguiente, la Sala encontró que los despidos fueron discriminatorios, por lo cual, los declaró ineficaces con las implicaciones que de esto se derivan.

VI. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, la Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política,

RESUELVE

Primero. REVOCAR las sentencias proferidas el 10 de septiembre de 2020 por el Juzgado 44 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá y el 16 de octubre de 2020 por el Juzgado 20 Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá. En su lugar, DECLARAR LA IMPROCEDENCIA de la acción de tutela en el caso de Roberto Navas Benavides y José Hernaldo Bojaca Romero, conforme a las razones expuestas en la parte motiva de esta decisión.

Segundo. DECLARAR la carencia actual de objeto por situación sobreviniente en lo relacionado con el señor Fredy Arnoby Espinosa Ramírez, de acuerdo a lo explicado en esta sentencia.

Tercero. NEGAR el amparo respecto del señor Nilson Javier Cardozo Díaz, conforme a las razones expuestas en la parte motiva de esta decisión.

Cuarto. CONCEDER el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada de William Antonio Zarante Heredia, Miguel Ángel Zúñiga Hernández, Juan Carlos Otálora Moreno, Edgar Amaya Márquez, Adolfo Andrés Castañeda Moreno, Fidel Johany Castillo González, Lewis Manuel Moreno Álvarez, Jhon Javier Ocampo, John Edisson Hernández Merentes, Ángel Stiven Segura Moreno, Ricardo Moreno Aponte, José Manuel Torres Castellanos, Oscar Cuy Báez, Crisanto Francisco Vega Romero, Andrés Camilo Sánchez, Carlos Enrique Vargas Lara,

Aureliano Barón Sandoval, Marco Tulio Martínez Sáenz, José Leonardo Sastoque y Marco Tulio Rincón Rubio, por las razones expuestas.

Quinto. Como consecuencia de lo anterior, ORDENAR a General Motors Colmotores, a través de su representante legal o quien haga sus veces, en el término de cuarenta y ocho (48) horas, (i) reintegrar a las personas nombradas en el anterior numeral cuyo derecho fue protegido, a un cargo de condiciones similares al desempeñado al momento del despido, el cual deberá ser acorde con su estado de salud y las recomendaciones médico laborales que profieran las autoridades en la materia, (ii) reconocer y pagar los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir desde el momento del despido hasta que se lleve a cabo el reintegro y (iii) cancelar la indemnización establecida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. Esto, de conformidad con las razones atrás indicadas.

Notifíquese, comuníquese, publíquese y cúmplase.

JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS

Magistrado

ALBERTO ROJAS RÍOS

Magistrado

DIANA FAJARDO RIVERA

Magistrada

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

1 La caracterización individual de cada actor puede consultarse en el acápite dedicado al análisis de fondo.

2 Documento digital denominado “Expediente digital tutela 2020-0087”, pág. 9.

3 Idem, pág. 570.

4 Juan Carlos Otalora Moreno, Fredy Arnoby Espinoza Ramírez, Adolfo Andrés Castañeda Moreno, John Javier Ocampo y John Edisson Hernández Marentes.

5 José Manuel Torres Castellanos.

6 Marco Tulio Rincón Rubio, Fredy Arnoby Espinoza Ramírez, Ricardo Moreno Aponte, Nilson

Javier Cardozo Díaz, William Antonio Zarante Heredia, José Heraldito Bojaca Romero, José Leonardo Sastoque Restrepo, Óscar Cuy Báez y Aureliano Barón Sandoval.

7 Miguel Ángel Zúñiga Hernández, Edgar Amaya Márquez y Fidel Johany Castillo González.

8 Idem, pág. 811.

9 Documento digital denominado “Expediente virtual tutela 2020-0087”, pág. 869 y ss.

10 Documento digital denominado “Escrito impugnación accionantes”.

11 El enlace que corresponde al texto es el siguiente: <https://www.elcarrocolombiano.com/industria/chevrolet-alcanzo-en-agosto-su-participacion-de-mercado-mas-alta-en-ano-y-medio/>. Sin embargo, en consulta del 28 de junio de 2021, el artículo no figura disponible. Cfr. documento digital “Escrito de impugnación”, pág. 25.

12 Cfr. documento digital “Escrito de impugnación”, pág. 28.

13 Documento digital denominado “Sentencia segunda instancia”.

14 Idem, pág. 25.

15 Idem, pág. 28.

16 Conformada por la magistrada Cristina Pardo Schlesinger y el magistrado Antonio José Lizarazo Ocampo.

17 Documento digital “Anexos T-8.063.551. apoderado judicial GMC”, pág. 24.

18 Documento digital denominado “MEMORIAL 08-07-21, parte accionante”.

19 El representante del Sindicato Nacional Unión de Trabajadores Enfermos de la Industria Automotriz precisó que las funciones que desempeña el cargo de operario son las mismas independientemente que se trate del ensamblaje de un automóvil o un camión. Por otro lado, se pronunció sobre las campañas de semilleros del Sena que lleva a cabo CMC.

20 En coadyuvancia de la parte accionante, solicitó conceder el amparo de los derechos fundamentales.

21 Documento digital denominado: “intervención ASOTRECOL”.

22 Documento digital denominado: “Intervención Defensoría del Pueblo”.

23 Este acápite reitera en parte las consideraciones expuestas en la sentencia T-041 de 2019, proferida por la Sala Octava de Revisión.

24 Aprobado por la Ley 762 de 2002.

25 El Convenio No. 159 de la OIT fue incorporado mediante la Ley 82 de 1988.

27 Sentencia T-502 de 2017.

28 Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional.

29 Sentencia T-052 de 2020.

30 Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.

31 Artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo.

32 Idem, artículo 62.

33 Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones.

34 Incluso, el legislador ordenó que quienes sean despedidos o su contrato terminado por razón de su discapacidad sin el cumplimiento de la autorización indicada, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar.

35 Sentencia T-198 de 2006.

36 Sentencia T-434 de 2020.

37 Las consideraciones de este acápite constituyen una reiteración de la sentencia T-535 de 2020, proferida por la Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional.

38 Sentencia T-286 de 2020.

39 Sentencia T-519 de 1992, reiterada en la sentencia T-038 de 2019, entre otras.

40 Sentencia T-007 de 2020. Cfr. Sentencias T-988 de 2007, T-585 de 2010 y T-200 de 2013.

41 En estos casos corresponde al juez de tutela constatar que: i) efectivamente se ha satisfecho por completo la pretensión; y ii) que la entidad demandada haya actuado (o cesado en su accionar) a motu proprio, es decir, voluntariamente. Sentencia T-286 de 2020.

42 Sentencia SU-225 de 2013.

43 Sentencias T-988 de 2007, T-585 de 2010 y T-481 de 2016. Cfr. Sentencia SU-522 de 2019.

44 Sentencias T-025 de 2019 y T-152 de 2019. Cfr. Sentencia SU-522 de 2019.

45 Sentencia T-038 de 2019. Cfr. Sentencia SU-522 de 2019.

46 Sentencias T-200 de 2013 y T-319 de 2017. Cfr. Sentencia SU-522 de 2019.

47 Sentencia SU-522 de 2019.

49 Sentencia SU-522 de 2019. En esta decisión, la Sala Plena aclaró que este no es un listado cerrado y dependiendo de las particularidades del caso pueden ser necesarios otro tipo de pronunciamientos.

50 Sentencias T-387 de 2018 y T-039 de 2019. Cfr. Sentencia SU-522 de 2019.

51 Sentencias T-205A de 2018, T-236 de 2018, T-038 de 2019 y T-152 de 2019. Cfr. Sentencia SU-522 de 2019.

52 Sentencias T-842 de 2011 y T-155 de 2017. Cfr. Sentencia SU-522 de 2019.

53 Sentencias T-205A de 2018 y T-152 de 2019. Cfr. Sentencia SU-522 de 2019.

54 Documento digital “Respuesta accionantes, prueba”, pág. 9.

55 De conformidad con lo establecido en el artículo 86 de la Constitución, toda persona podrá interponer la acción de tutela por sí misma o por quien actúe a su nombre para reclamar la protección inmediata de sus derechos fundamentales. La legitimidad para acudir a este mecanismo está prevista en el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991, en virtud del cual puede ser instaurada directamente por el afectado, a través de su representante legal, por medio de apoderado judicial, o mediante un agente oficioso.

56 El artículo 5º del Decreto 2591 de 1991 establece que la acción de tutela procede contra toda acción u omisión de las autoridades públicas y de los particulares. A su vez, el artículo 42.2 de esa regulación, consagra que la acción de tutela procederá contra particulares cuando estos estén encargados de la prestación del servicio público de salud.

57 El artículo 86 de la Constitución Política consagra que cualquier persona podrá interponer acción de tutela “en todo momento” al considerar vulnerados sus derechos fundamentales, expresión que es reiterada en el artículo 1º del Decreto 2591 de 1991. Sin embargo, pese a la informalidad que caracteriza a este mecanismo, la jurisprudencia de esta Corporación ha establecido que su interposición debe hacerse dentro de un plazo oportuno y justo, contado a partir del momento en que ocurre la situación transgresora o que amenaza los derechos fundamentales. Cfr. Sentencias T-219 de 2012, T-277 de 2015, T-070 de 2017, SU-439 de 2017, entre otras.

58 Según lo informado en la sentencia de primera instancia. Cfr. Documento digital “Expediente virtual tutela”, pág. 821.

59 El artículo 1º del Decreto 2591 de 1991 consagra que: “Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales (...)”.

60 El inciso 3º del artículo 86 de la Constitución Política establece que la acción de tutela “(...) solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”. Esta disposición se reprodujo en el numeral 1º del artículo 6º del Decreto 2591 de 1991, el cual indica, además, que “(...) [l]a existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante”.

61 “Artículo 2o. COMPETENCIA GENERAL. <Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 712 de 2001. El nuevo texto es el siguiente:> La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de: 1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo. (...)”.

62 Sentencia SU-049 de 2017.

63 Sentencia T-041 de 2019, fundamento jurídico N° 8. Reiterada en la Sentencia T-052 de 2020, fundamento jurídico N° 2.2.2. En el mismo sentido, sentencias T-305 de 2018, fundamento jurídico N° 2.3 y T-277 de 2020, fundamento jurídico N° 2.1.1.

64 Esta información se extrae del escrito de tutela y del documento aportado en sede de revisión por la parte accionante.

65 El escrito remitido en sede de revisión por la apodera judicial de los accionantes refiere que el señor Edgar Amaya Márquez está desempleado -por lo cual, no cuenta con ingresos económicos propios. Así mismo, indicó que recibe apoyo económico de sus padres.

66 Respuesta accionante, pruebas, pág. 33

67 El escrito remitido por la apodera judicial de los accionantes refiere que el señor José Heraldo Bocaja Romero está desempleado -por lo cual, no cuenta con ingresos económicos- y que se encuentra afiliado al régimen contributivo de salud sin especificar en qué calidad (cotizante o beneficiario). Sin embargo, en consultas a la Base de Datos Única de Afiliados al Sistema de Seguridad Social en Salud -BDUA-, realizadas el 18 de junio y el 24 de julio de 2021, se advierte que se encuentra afiliado al régimen contributivo de salud en calidad de cotizante. Por consiguiente, la Sala considera que se trata de una persona empleada o laboralmente activa.

68 Se trata del señor José Leonardo Sastoque Restrepo.

69 Se trata de los señores Lewis Manuel Moreno Álvarez, Marco Tulio Rincón Rubio y Nilson Javier Cardozo Díaz.

70 Esta conclusión corresponde a las siguientes personas: William Antonio Zarante Heredia, Miguel Ángel Zúñiga Hernández, Juan Carlos Otálora Moreno, Edgar Amaya Márquez, Adolfo

Andrés Castañeda Moreno, Fidel Johany Castillo González, José Leonardo Sastoque Restrepo, Lewis Manuel Moreno Álvarez, Jhon Javier Ocampo, John Edisson Hernández Merentes, Ricardo Moreno Aponte, Marco Tulio Rincón Rubio, José Manuel Torres Castellanos, Oscar Cuy Báez, Crisanto Francisco Vega Romero, Marco Tulio Martínez Sáenz, Nilson Javier Cardozo Díaz, Andrés Camilo Sánchez Triana, Carlos Enrique Vargas Lara, Aureliano Barón Sandoval.

71 Cfr. documento digital: “Prueba, apoderada judicial accionantes”, pág.

72 Idem, pág. 16.

73 Escrito de tutela, pág. 1209.

74 Escrito de tutela, pág. 34.

75 Cfr., “expediente digital”, pág. 224.

76 Cfr., “expediente digital”, pág. 434.

77 Documento “1. William Antonio Zarante Heredia”, pág. 26.

78 “Escrito de tutela”, pág. 183.

79 Idem, pág. 190.

80 Idem, pág. 187.

81 “2. Miguel Ángel Zúñiga Hernández”, pág. 10.

82 “Escrito de tutela”, pág. 310.

83 Idem, pág. 308.

84 Idem, pág. 281.

85 “Expediente digital tutela”, pág. 214.

86 Idem, pág. 241.

87 “Expediente digital tutela”, pág. 267.

88 Artículo 140. Salario sin prestación del servicio. Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del {empleador}.

89 Escrito de tutela, pág. 199.

90 El comunicación no menciona el diagnóstico, cfr. escrito de tutela, pág. 1209.

91 Cfr. documento digital “Rta Min trabajo” pág. 42.

92 Documento digital denominado “20. MARCO TULIO MARTINEZ SAEZ”, pág. 20.

93 Ver “Expediente digital tutela”, pág. 460.

94 Escrito de tutela, pág. 875.

95 Escrito de tutela, pág. 1358.

96 Cfr. sentencia T-052 de 2020.