

Destinatario: recepcionprocesospenal@cortesuprema.gov.co
De: Johnrb@cortesuprema.gov.co
Asunto: RV: ENVIAMOS POR COMPETENCIA RV: Generación de Tutela en línea No 2640240
Fecha: 28/02/2025 01:39:15

TD N° 1142

Señores

Secretaría de la Sala de Casación Penal
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

Ref: Tutela

Accionante: Miriam Martínez Figueredo

Accionado: Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia

Para los fines pertinentes, se reenvía el correo electrónico que contiene adjunta la demanda citada en la referencia,



John Alexander Ruiz Beltrán
Auxiliar Judicial 03
Secretaría General
(571) 562 20 00 ext. 1218
Calle 12 N.º 7-65, Bogotá, Colombia.

De: SecretaríaGeneral Corte Suprema de Justicia <secretariag@cortesuprema.gov.co>

Enviado: viernes, 21 de febrero de 2025 3:15 p. m.

Para: John Alexander Ruiz Beltran <Johnrb@cortesuprema.gov.co>

Asunto: RV: ENVIAMOS POR COMPETENCIA RV: Generación de Tutela en línea No 2640240

Cordial Saludo,

Atentamente, me permito enviar Acción de Tutela.

Accionante: Miriam Martinez Figueredo.

Agradecemos su ayuda diligenciando la siguiente encuesta de satisfacción del usuario, con el fin de poder brindarle un mejor servicio: <https://forms.office.com/r/7LsandJZse>

Muchas gracias y que tenga un feliz día.

Cordialmente,



Yeison Alejandro Torres Hernández
Asistente Administrativo
Secretaría General
(571) 562 20 00 ext. 1205
Calle 12 N° 7 - 65
Bogotá, Colombia.

De: Reparto Tutelas - Boyacá - Sogamoso <repsogamosoboy@cendoj.ramajudicial.gov.co>

Enviado: viernes, 21 de febrero de 2025 2:53 p. m.

Para: Secretaría General Corte Suprema de Justicia <secretariag@cortesuprema.gov.co>

Asunto: ENVIAMOS POR COMPETENCIA RV: Generación de Tutela en línea No 2640240

De: Tutela En Línea 02 <tutelaenlinea2@deaj.ramajudicial.gov.co>

Enviado: viernes, 21 de febrero de 2025 12:28

Para: Reparto Tutelas - Boyacá - Sogamoso <repsogamosoboy@cendoj.ramajudicial.gov.co>; abogadosbellogomez9 <abogadosbellogomez9@gmail.com>

Asunto: Generación de Tutela en línea No 2640240

RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
REPÚBLICA DE COLOMBIA

Buen día,

Oficina Judicial / Oficina de Reparto

Se ha registrado la Tutela en Línea con número 2640240

Lugar donde se interpone la tutela.

Departamento: BOYACA.

Ciudad: SOGAMOSO

Lugar donde se vulneraron los derechos.

Departamento: BOYACA.

Ciudad: SOGAMOSO

Accionante: MIRIAM MARINEZ FIGUEREDO Identificado con documento: 46364554

Correo Electrónico Accionante : abogadosbellogomez9@gmail.com

Teléfono del accionante : 3212559994

Tipo de discapacidad : NO APLICA

Accionado/s:

Persona Jurídico: CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - Nit: ,

Correo Electrónico: secetarialaboral@cortesuprema.ramajudicial.gov.co

Dirección:

Teléfono:

Medida Provisional: NO

Derechos:
ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA,

Descargue los archivos de este tramite de tutela aqui:

[Archivo](#)

Cordialmente,

Consejo Superior de la Judicatura - Rama Judicial Nota Importante:

Enviado desde una dirección de correo electrónico utilizado exclusivamente para notificación el cual no acepta respuestas.

AVISO DE CONFIDENCIALIDAD: Este correo electrónico contiene información de la Rama Judicial de Colombia. Si no es el destinatario de este correo y lo recibió por error comuníquelo de inmediato, respondiendo al remitente y eliminando cualquier copia que pueda tener del mismo. Si no es el destinatario, no podrá usar su contenido, de hacerlo podría tener consecuencias legales como las contenidas en la Ley 1273 del 5 de enero de 2009 y todas las que le apliquen. Si es el destinatario, le corresponde mantener reserva en general sobre la información de este mensaje, sus documentos y/o archivos adjuntos, a no ser que exista una autorización explícita. Antes de imprimir este correo, considere si es realmente necesario hacerlo, recuerde que puede guardarlo como un archivo digital.

HONORABLES:

MAGISTRADOS CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

SALA DE CASACIÓN LABORAL

relatoriatutelas@cortesuprema.ramajudicial.gov.co

secretarialaboral@cortesuprema.ramajudicial.gov.co

relatorialaboral@cortesuprema.ramajudicial.gov.co

notificacioneslaboral@cortesuprema.ramajudicial.gov.co

E. S. D.

ASUNTO: Acción de Tutela Contra Sentencia Judicial.

MIRIAN MARTÍNEZ FIGUEREDO , mayor de edad, vecina de la ciudad de sogamoso –Boyacá , identificada con la C.C no 46364554 expedida en sogamoso , con el debido respeto, me permito instaurar ACCIÓN DE TUTELA contra LA HONORABLE CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - SALA DE CASACIÓN LABORAL, al proferir sentencia de casación de fecha 05 de agosto del 2024, notificada por edicto el 10 de SEPTIEMBRE 2024 , mediante la cual NO CASA la sentencia dictada con fecha de 8 de marzo de 2.022, , mediante la cual, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de santa rosa de Viterbo , mediante la cual se revocó parcialmente la Sentencia de primera instancia en los literales PRIMERO, SEGUNDO emitida por el JUZGADO UNICO LABORAL DEL CIRCUITO DE DUITAMA de fecha de 11 de mayo de 2.022. Y en consecuencia, NEGAR todas las pretensiones incoadas en su contra por la señora MIRIAM MARTÍNEZ FIGUEREDO por lo cual me permito elevar las siguientes

PRETENSIONES:

PRIMERA: TUTELAR mis derechos fundamentales AL DEBIDO PROCESO, A LA IGUALDAD, AL ACCESO A LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA, AL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL, AL MÍNIMO VITAL, Y AL PRINCIPIO DE LEGALIDAD, A LA PROTECCIÓN REFORZADA toda vez que la HONORABLE CORTE SUPREMA DE JUSTICIA - SALA DE CASACIÓN LABORAL, al proferir sentencia de casación de fecha 05 de agosto de 2024, notificada por edicto el 10 de SEPTIEMBRE de 2024, incurrió violación a la Constitución Política y en un defecto sustantivo pues se observa que de manera errada, desconocieron los precedentes que efectiviza la unidad y coherencia del ordenamiento jurídico tanto que la unificación de las interpretaciones y aplicaciones del derecho le permite a la jurisprudencia cumplir su función ordenadora y unificadora del sistema jurídico y las pruebas aportadas durante el debate procesal, el precedente judicial, ARTICULO 53 de la Constitución Política, infringiendo las normas contenidas en los artículos 6, 9,10,11, 13,23, 24, 32, 43, 47, 64, 127, 162, 165, 166, 168, 172, 177, 179 artículo 216 C.S.T .SS. DEL ARTICULO 216 C.S.T, Decreto 4108 de 2011, Resolución No 2143 de 2014, La Ley 361 de 1997 EN SU ARTICULO 26.

SEGUNDA: QUE SE DEJE SIN EFECTOS la sentencia de casación SL2306-2024 DE FECHA 05 DE AGOSTO 2024 Y NOTIFICADA POR EDICTO EL 10 DE SEPTIEMBRE DEL 2024 notificada por edicto , mediante la cual NO CASA la sentencia dictada el 08 DE MARZO DEL 2022 de diciembre de 2018 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de santa rosa de Viterbo, la cual se dispuso negar las pretensiones de la demanda, consistente INDEMNIZACION POR CULPA patronal , la existencia de una enfermedad profesional .

TERCERA: ORDENAR a la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral, que se ajuste de manera integra a la constitución y a la ley y a los parámetros que se determinen por parte del Juez Constitucional que resuelva la presente acción de tutela.

CUARTA: Las demás que disponga esa dignísima Corporación en orden a que me sean reconocidos mis derechos fundamentales.

Las anteriores pretensiones encuentran su fundamento en los siguientes

HECHOS Y OMISIONES:

PRIMERO: Formule demanda ordinaria laboral en contra del HONOR SERVICIOS DE SEGURIDAD LTDA Y HOLCIM DE COLOMBIA S.A para que previo los tramites de primera instancia, mediante sentencia que hiciera tránsito a cosa juzgada, se me reconociese INDEMNIZACION POR REPARACION PLENA DE PERJUICIOS EN LOS TÉRMINOS ESTABLECIDOS EN EL ARTICULO 216 C.S.T.S.S, indemnización por despido injusto e ilegal y otras que se describen en el acápite de pretensiones de la demanda inicial, correspondiéndole al juzgado Primero Laboral del Circuito de Duitama , radicado bajo el No. 1523831050012180038900. SEGUNDO: Como supuestos de hecho para tal reconocimiento de la indemnización por culpa patronal y despido injusto e ilegal exprese los siguientes:

.21 La señora MIRIAM MARTÍNEZ FIGUEREDO, en calidad de trabajadora, celebró contrato por obra o labor con HONOR SERVICIOS DE SEGURIDAD LTDA. En calidad de empleador, a partir del 1 de junio de 2006, para ocupar el cargo de oficial de consola, el cual desempeñó conforme a las funciones y condiciones establecidas por el empleador, hasta el 20 de enero de 2017 cuando le terminaron el contrato de manera injustificada, el cual, en su criterio, conforme al principio de realidad sobre las formas, corresponde a un contrato de trabajo a término indefinido, en tanto la trabajadora realizaba labores misionales de forma permanente.

2.2- El empleador asignaba una bonificación mensual por cada año de trabajo y que como salario inicial se acordó la suma de \$632.094, la cual llegó a ser de \$917.960 antes del diagnóstico de enfermedad profesional y se mantuvo después del mismo.

2.3.- Para iniciar labores se le realizó un examen de ingreso, en el que se certificó que se encontraba en excelente estado de salud y, por ende, contaba con las condiciones y aptitudes físicas para asumir el cargo, el cual desarrollaba en una sala de control equipada con dispositivos tecnológicos de propiedad de HOLCIM COLOMBIA S.A., desde la cual se ocupaba de la recepción telefónica, manejo de radio comunicaciones y cámaras, digitación en estación de cómputo, escritura en cuaderno, desactivar el sistema de alarma, sacar material del área de polvorín, atención de requerimientos y realización de reportes de ingreso y salida de la planta entre otros.

TERCERO : - La Junta de Calificación de Invalidez Regional de Boyacá, mediante dictamen núm. 11792013 de fecha 26 de octubre de 2013, determinó que el síndrome del túnel del carpo bilateral, que le fue diagnosticado a la trabajadora, correspondía a una enfermedad de origen común; no obstante, dicho concepto fue objeto de impugnación ante la Junta de Calificación Nacional de Invalidez, la cual, a través de dictamen núm. 46364554 del 22 de abril de 2014, estableció que la patología antes citada, comportaba una enfermedad de origen profesional asociada a las tareas propias de la labor que desarrollaba la señora MIRIAM MARTÍNEZ FIGUEREDO, entre las que se destaca la digitación en más de un 50% de la jornada laboral. Lo anterior, se remitió inicialmente a ARL MAPFRE que tenía la cobertura de la trabajadora, quien partir del 01 de junio de 2013 quedó afiliada a ARL AXA COLPATRIA, entidad que prestaba sus servicios a HOLCIM COLOMBIA S.A.

3.1.- Por cuenta del diagnóstico antes anotado, la señora MIRIAM MARTÍNEZ FIGUEREDO requirió intervención quirúrgica el 06 de junio de 2014 y el 26 de marzo de 2015, seguida de tratamiento para cuadro de dolor neuropático asociado, razón por la que se mantuvo incapacitada por enfermedad profesional del 06 de junio de 2014 al 03 de enero de 2016 y, posteriormente, elevó derecho de petición ante ARL AXA COLPATRIA con el fin de que dicha entidad procediera a calificar la pérdida de su capacidad laboral, obteniendo como respuesta una nueva remisión al cirujano de mano, sin tener en cuenta que para la fecha ya existía concepto médico respecto de las secuelas definitiva de la trabajadora.

3.2.- Atendiendo lo anterior, interpuso acción de tutela encaminada a que se procediera con la calificación solicitada, pretensión que se despachó favorablemente por parte del Juzgado Primero Municipal con Función de Garantías de Sogamoso, pero respecto de la cual la ARL AXA COLPATRIA no dio cumplimiento, de manera que se vio obligada a formular incidente de desacato, que culminó con la imposición de una sanción a cargo de la ARL en cita.

3.3.- El 28 de enero de 2016, la Junta Regional de Calificación de Boyacá le notificó un nuevo concepto de calificación de pérdida de capacidad laboral en porcentaje del 19,20%, el cual fue debidamente recurrido y confirmado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez.

3.4- Refiere que la enfermedad de origen laboral varias veces citada, empezó en 2006 en desarrollo de la actividad asignada por HONOR SEGURIDAD LTDA. En sede de la empresa HOLCIM COLOMBIA S.A., respecto de la cual recibió diagnóstico afín con el síndrome de túnel del carpo y tratamiento con bloqueos, sin que se tomaran medidas de prevención, para luego en 2012 ser diagnosticada formalmente de la patología anotada por parte del médico ocupacional de la EPS HUMANA VIVIR, quien además proporcionó recomendaciones como el estudio de puesto de trabajo, que, una vez realizado, derivó en la reubicación laboral de la trabajadora. De manera consecuente, la trabajadora requirió atención médica de manera constante por la misma dolencia.

3.5.- El 14 de enero de 2016, la empresa notificó la terminación del contrato de trabajo sin justa causa, por la que la demandante se vio avocada a solicitar amparo constitucional por vía de tutela, el cual fue concedido por el Juzgado Segundo Civil Municipal de Sogamoso y notificado al empleador, quien procedió a reintegrarla, pero le indicó que permaneciera en casa mientras se realizaban los exámenes médicos, y aunque el médico tratante recomendó reubicación ocupacional, lo cual para la fecha del último despido (20 de enero de 2017), no se había cumplido, aunque el empleador pagó los emolumentos propios de la relación laboral mientras la trabajadora no tuvo vínculo laboral, sin los incrementos de ley.

CUARTO:.- El 31 de agosto de 2016 el empleador le notificó la cesación de efectos, de la orden de tutela y en consecuencia la terminación del contrato para la cual no solicitó permiso ante el Ministerio de Trabajo aun cuando la trabajadora se encontraba en situación de debilidad manifiesta, razón por la que la demandante nuevamente interpuso acción de tutela la cual correspondió al Juzgado Segundo Municipal con función de garantías bajo el radicado 2016 – 066, donde se ordenó la reubicación de la demandante, decisión que fue impugnada y posteriormente revocada por el superior, a partir de lo cual HONOR SERVICIOS DE SEGURIDAD LTDA. Terminó el contrato sin justa causa el 20 de enero de 2017.

4.1.- Finalmente, refiere que el 25 de enero de 2018, previo derecho de petición y acción de tutela, la ARL AXA COLPATRIA notificó la calificación pérdida de capacidad laboral de la demandante de 0,0 %, la cual se impugnó ante la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Boyacá, entidad que mediante dictamen No. 1312018 determinó una pérdida de capacidad laboral del 37, 43%, y dado que ese concepto fue objeto de los recursos de reposición y apelación, la Junta Nacional de Calificación de Invalidez, finalmente determinó una pérdida en la capacidad laboral de la señora MIRIAM MARTÍNEZ FIGUEREDO de un 30,28%, determinando que el diagnostico TUNEL DEL CARPO es de origen laboral.

QUINTO:.- Surtido el trámite procesal y agotado las audiencias previstas en los artículo 77 y 80 del Código Procesal del Trabajo El Juzgado Único Laboral del Circuito de Duitama, con fecha 12 de mayo de 2.021 profirió decisión de primera instancia de la siguiente manera:

“(i) declaró que entre la demandante MIRIAM MARTÍNEZ FIGUEREDO y la demandada HONOR SERVICIOS DE SEGURIDAD LTDA-, existió un contrato de obra o labor contratada desde el 1 de junio de 2006 y hasta el 20 de enero de 2017, el cual finalizó de forma unilateral y sin justa causa por parte de la demandada;

(2) condenó a la demandada HONOR SERVICIOS DE SEGURIDAD LTDA, a pagar a la demandante las siguientes sumas y conceptos así: 2.1 La suma de \$19.583.147,00 por concepto de indemnización por despido sin justa causa, suma de dinero que deberá ser INDEXADA desde el 21 de enero de 2017 y hasta que la demandada reconozca y pague la indemnización por despido injusto 2.2. Las costas del proceso en el 50% de las que se liquiden. Como agencias en derecho se fija la suma de \$700.000,00;

(3) Negó las demás pretensiones de condena deprecadas en la demanda;

(4) declaró probada la excepción de mérito INEXISTENCIA DE LA OBLIGACIÓN Y COBRO DE LO NO DEBIDO propuesta por la demandada HOLCIM COLOMBIA S.A. y, en consecuencia, negó todas las pretensiones incoadas en Ordinario Laboral 15238310500120180038902 su contra;

(5) condenó en costas a cargo de la demandante y a favor de HOLCIM COLOMBIA S.A. Como agencias en derecho se fija la suma de un (1) SMLMV, de conformidad con el art. 5 núm. 1 Acuerdo N° PSAA16-10554 del CSJ, cuya liquidación se hará una vez ejecutoriada la sentencia en concordancia con el artículo 366 del C.G.P.”

SEXTO:- El suscrito apoderado interpuso recurso de apelación parcialmente contra la sentencia de primera instancia, por resultar inconforme con los siguientes aspectos:

“Solicite se revoque parcialmente la decisión y en su lugar se declaren todas las pretensiones formuladas en la demanda, con fundamento en las siguientes consideraciones:

1.- El contrato celebrado entre las partes comporta un contrato a término indefinido y debe ser indemnizado como tal, en razón a que en su cláusula primera determina actividades propias del trabajo en misión permanente, las cuales no pueden contratarse mediante contrato de obra o labor, aunado a que el mismo, no tuvo terminación y la representante de HONOR SERVICIOS DE SEGURIDAD LTDA., no pudo identificar los extremos contractuales, aun cuando ese elemento es esencial en ese tipo de convenios.

2.- Señalé que después de 2010 se dejaron de hacer los incrementos de ley al salario de la trabajadora, sin que se hayan sustentado las causas de dicha omisión, que en su criterio se debe a una presunta discriminación del empleador hacia la señora MIRIAM MARTÍNEZ FIGUEREDO, por los problemas de salud que empezó a presentar en 2011 y su consecuente estado de debilidad manifiesta. Sin embargo, refiere que en 2013 se hizo un último incremento pero que, posteriormente, no se volvió a proceder de conformidad, de modo que reitera su tesis de la discriminación.

3.- En lo que atañe a la enfermedad profesional de la demandante, señala que de dicha patología fue debidamente probada tanto su existencia, como la responsabilidad del empleador en ella, aunado a que no se tuvo en cuenta la fecha de estructuración de la pérdida de capacidad que corresponde al 22 de octubre de 2015 y al 30% conforme al dictamen que previa apelación determinó la Junta Nacional de Calificación de Invalidez el 08 de junio de 2016 y en cambio se tuvo en cuenta una reclasificación realizada en el 2018, cuando la trabajadora ya no estaba en su puesto de trabajo.

4.- Sostuve que HONOR SERVICIOS DE SEGURIDAD LTDA. Siempre conoció de todos los conceptos médicos y documentación respecto de la salud de la demandante, quien remitía lo pertinente por correo electrónico a una señora LUZ MARINA, de modo que el empleador siempre tuvo conocimiento de lo que pasaba con la trabajadora.

5.- Argumenté que el estudio de puesto estaba dirigido a HONOR y LAUREL y no a la ARL y que éste se elaboró en 2013 cuando la demandante seguía trabajando y ya que el despacho dice que la operación fue en 2014, se tiene que antes del procedimiento, tal y como consta en el análisis del estudio en cita, ya se había determinado que el puesto de trabajo de la señora MIRIAM MARTÍNEZ FIGUEREDO presentaba una serie de dificultades y que las actividades no se estaban desarrollando en condiciones óptimas de seguridad y salud en el trabajo, al tiempo que dio unas recomendaciones que no se atendieron, lo cual sustenta en que el puesto de trabajo era en sede de HOLCIM y no se allegó la autorización que habría dado HOLCIM para proceder a hacer los ajustes del caso en el lugar de desarrollo de la labor.

6.- Recabé que se debe tener el síndrome de túnel del carpo de la demandante como enfermedad laboral que acaeció en el sitio de trabajo, ya que tal como se evidencia en el examen de ingreso, la trabajadora entró con un estado de salud excelente y al salir en cambio reporta una pérdida de capacidad laboral considerable, que al impedir sustancialmente el desarrollo normal de sus labores, ponen a la trabajadora en un estado de debilidad manifiesta que conforme al Art 25 de la C. P. impone a las autoridades judiciales y administrativas la obligación de procurar su protección y la hacen objeto de estabilidad laboral reforzada.

7.- Finalmente, argumenté que HOLCIM sí tiene responsabilidad en tanto es la propietaria de las instalaciones y equipos donde tenía lugar el trabajo de la demandante, como se dijo en audiencias.”

SEPTIMO:- El empleador a su vez interpuso recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, cuyo reparo se centró en lo siguiente:

“HONOR SERVICIOS DE SEGURIDAD LTDA. Interpuso recurso de apelación con el objetivo de que se revoque parcialmente la sentencia proferida por el A quo, el cual encuentra fundamento en los siguientes argumentos:

1.- El contrato suscrito entre las partes se terminó legalmente, en tanto, no existía ninguna estabilidad laboral reforzada, sumado a que en el momento en que se terminó el mismo, a la trabajadora se le pagaron todas las acreencias laborales del caso, incluida la indemnización por despido sin justa causa, tal como lo confesó en interrogatorio de parte la señora MIRIAM MARTÍNEZ FIGUEREDO y en caso de que se considere que corresponde una cuantía o periodo mayor al cancelado, que en todo caso debe liquidarse acorde con la información que se conocía en ese momento, que era la siguiente prórroga contractual, se aplique la compensación pertinente para no incurrir en doble pago del emolumento. Adicionalmente, manifiesta que se aparta de la condena en costas impuesta sobre esa sociedad.”

OCTAVO:- El Tribunal Superior de Distrito Judicial de Santa Rosa de Viterbo – Sala Única de Decisión, emitió sentencia de segunda instancia, con fecha de fecha 8 de marzo de 2.022, revocó parcialmente la sentencia de primera instancia y resolvió:

“PRIMERO: REVOCAR sentencia de primera instancia en cuanto a la absolución que se había hecho a la demandada HOLCIM DE COLOMBIA S.A. y, en su lugar, CONDENAR a la misma a responder solidariamente por las condenas impuestas a la demandada HONOR SERVICIOS DE SEGURIDAD LTDA.

SEGUNDO: CONDENAR a la demanda HOLCIM DE COLOMBIA S.A. a responder solidariamente por las condenas dinerarias impuestas a HONOR SERVICIOS DE SEGURIDAD LTDA.

TERCERO: DECLARAR Y CONDENAR a SEGUROS DEL ESTADO S.A. y en favor de esta a responder por las condenas dinerarias que le fueron impuestas y hasta el límite asegurado.

CUARTO: DECLARAR probada la excepción denominada "inexigibilidad de los seguros por ausencia temporal" propuesta por la COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS, CONFIANZA, S.A., frente al llamamiento en garantía que le hiciera HOLCIM DE COLOMBIA S.A. y ABSOLVER a esta aseguradora de toda responsabilidad.

QUINTO: CONDENAR en costas así: a HOLCIM DE COLOMBIA S. A., en costas de la primera instancia a favor de la demandante MIRIAM MARTÍNEZ FIGUEREDO, cuyas agencias en derecho serán fijadas por el A-quo; a HOLCIM DE COLOMBIA S.A. en favor de la COMPAÑÍA ASEGURADORA DE FIANZAS, CONFIANZA, S. A., en costas de la primera instancia, cuyas agencias serán fijadas por el Juez de primera instancia.

ANALISIS DEL CASO CONCRETO, LAS SENTENCIAS JUDICIALES Y SUS YERROS Y VIAS DE HECHO

El sentenciador soportó su decisión en que «conforme a lo relatado en los fundamentos fácticos de la demanda junto con las pruebas documentales anexas a la contestación de la demanda» por parte de Honor Servicios de Seguridad Ltda. «No se evidenciaba de manera fehaciente la culpa patronal alegada, ni el nexo causal entre el actuar del empleador y la enfermedad de la demandante

1. AL RESPECTO A LOS REQUISITOS PARA QUE PUEDA DARSE LA PROTECCIÓN REFORZADA

a sentencia T-188 de 2017 debe acreditarse que la persona: (i) que se establezca que el trabajador se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido, y, finalmente, (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que el mismo tiene origen en una discriminación.

DERECHO A LA ESTABILIDAD OCUPACIONAL REFORZADA-No se circunscribe a quienes han sido calificados con pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda 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" La Corte Constitucional reitera el Derecho a la Estabilidad Reforzada y manifiesta la necesidad imperante de la Entidad empleadora de solicitar permiso ante el Ministerio del Trabajo, cuando el funcionario aforado se encuentra inmerso en justa causal de despido, que en tratándose de funcionario, dependerá del régimen laboral individual que lo cubra. En uno de los apartes más relevantes, la Alta Corporación manifestó:

"DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA-Contenido y alcance La protección de la estabilidad laboral reforzada implica dentro del ámbito laboral las siguientes posiciones:

(i) no ser despedido por razón de su situación de debilidad manifiesta; (i) 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 amerite la desvinculación.

De lo contrario, el despido será ineficaz y el trabajador será acreedor de la indemnización fijada por la ley, más el pago de los salarios dejados de devengar.” (resaltado fuera de texto)

2 La Alta Corporación, reitera la necesidad del empleador de solicitar permiso ante la Autoridad Administrativa del Ministerio de Trabajo, para desvincular a un funcionario aforado, cuando se encuentra inmerso en una causal objetiva de terminación de la relación laboral. Al respecto dice la Alta Corporación en Sentencia “ (...) El derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. Reiteración de jurisprudencia

. El derecho a la estabilidad en el empleo consagrado en el artículo 53 de la Constitución, constituye un principio que rige todas las relaciones laborales; dicho mandato se manifiesta en “la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como justa

La estabilidad laboral reforzada aplica tanto a personas en situación de discapacidad como a quienes están en estado de debilidad manifiesta por su condición de salud, si esta les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus funciones. En los dos eventos aplica con independencia de la modalidad de vinculación, forma del contrato o su duración y **en ningún caso requiere acreditar un determinado porcentaje de pérdida de capacidad laboral**, indicó la Corte Constitucional.

Los contratos solo podrán terminarse por causales objetivas y con previa autorización del Ministerio del Trabajo. De no acreditarse estos requisitos, recordó el alto tribunal, **opera una presunción de despido discriminatorio**, lo que significa que el empleador debe probar que la desvinculación se dio por causas objetivas y no relacionadas con la situación de discapacidad o de salud del trabajador. Si el empleador no cumple con la carga, procederá el reintegro del trabajador, entre otros posibles remedios

Los contratos solo podrán terminarse por causales objetivas y con previa autorización del Ministerio del Trabajo. De no acreditarse estos requisitos, recordó el alto tribunal, **opera una presunción de despido discriminatorio**, lo que significa que el empleador debe probar que la desvinculación se dio por causas objetivas y no relacionadas con la situación de discapacidad o de salud del trabajador. Si el empleador no cumple con la carga, procederá el reintegro del trabajador, entre otros posibles remedios.

Las dos situaciones mencionadas son diferentes, pues la discapacidad se determina por las barreras presentes en la sociedad y no por las deficiencias funcionales, es decir, no es una cuestión de salud ni una condición médica. Por su parte, la situación de debilidad manifiesta corresponde a una situación relacionada con la salud del trabajador. No obstante, a pesar de las diferencias, **la jurisprudencia constitucional desarrolló unas reglas que se deben acreditar de igual manera en ambos casos** a fin de otorgar la protección de estabilidad laboral reforzada.

que para determinar si una persona es titular de estabilidad laboral reforzada por encontrarse en situación de discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y, por ende, para que proceda la protección, se deben cumplir los siguientes tres requisitos:

(i) Que se establezca que el trabajador presenta una condición de salud que le impide o dificulta significativamente el normal y adecuado desempeño de sus labores.

(ii) **Que el empleador conozca, previo al despido, acerca de la condición de debilidad manifiesta y**

(iii) Que la desvinculación laboral no responda a causas objetivas, es decir, que sea claro que la misma se fundamenta en motivos discriminatorios.

2. RESPECTO A LOS REQUISITOS PARA QUE EXISTA CULPA PATRONAL

pues el carácter profesional de la enfermedad no admite duda, copió el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo y de su lectura dedujo que los requisitos para que se declarara la responsabilidad del empleador en la ocurrencia de un siniestro profesional son, justamente, la ocurrencia del accidente y la culpa del patrono, elemento que estuvieron demostrados, en que no se trajo prueba de la conducta omisiva del empleador que determinara la enfermedad profesional de la demandante, dado que se conoció la historia clínica, y se determinó los detalles de su patología: se conoció a ciencia cierta cómo y cuándo fueron sus primeros síntomas y la evolución que tuvo, qué evolución tuvo, a qué terapias o tratamientos fue sometida, a cirugía teniendo recomendaciones de la A.R.L. Y RECOMENDACIONES de reubicación de su puesto de trabajo

Empezó su vínculo laboral con las accionadas en el año 2006 en desarrollo de la actividad asignada por HONOR SEGURIDAD LTDA. En sede de la empresa HOLCIM COLOMBIA S.A., respecto de la cual recibió diagnóstico afín con el síndrome de túnel del carpo y tratamiento con bloqueos, sin que se tomaran medidas de prevención, para luego en 2012 ser diagnosticada formalmente de la patología anotada por parte del médico ocupacional de la EPS HUMANA VIVIR, quien además proporcionó recomendaciones como el estudio de puesto de trabajo, que, una vez realizado, derivó en la reubicación laboral de la trabajadora. De manera consecuente, la trabajadora requirió atención médica de manera constante por la misma dolencia. el cargo, el cual desarrollaba en una sala de control equipada con dispositivos tecnológicos de propiedad de HOLCIM COLOMBIA S.A., desde la cual se ocupaba de la recepción telefónica, manejo de radio comunicaciones y cámaras, digitación en estación de cómputo, escritura en cuaderno, desactivar el sistema de alarma, sacar material del área de polvorín, atención de requerimientos y realización de reportes de ingreso y salida de la planta entre otros. Quedando totalmente probado que realizadas varios oficios repetitivos a su vez.

MIRIAM MARTÍNEZ FIGUEREDO requirió intervención quirúrgica el 06 de junio de 2014 y el 26 de marzo de 2015, seguida de tratamiento para cuadro de dolor neuropático asociado, razón por la que se mantuvo incapacitada por enfermedad profesional del 06 de junio de 2014 al 03 de enero de 2016 y, posteriormente, elevó derecho de petición ante ARL AXA COLPATRIA con el fin de que dicha entidad procediera a calificar la pérdida de su capacidad laboral, obteniendo como respuesta una nueva remisión al cirujano de mano, sin tener en cuenta que para la fecha ya existía concepto médico respecto de las secuelas definitiva de la trabajadora. Entonces si es cierto que existe certeza sobre el origen profesional del padecimiento; ello se puede predicar de la culpa del empleador, existe prueba científica, razonable o creíble que le indica que la enfermedad del Síndrome del Túnel Carpiano es el producto de los movimientos repetitivos a que estuvo sometida la actora en sus labores, Dentro del acervo probatorio en el allegado al plenario hay sendos conceptos médicos que demuestran la culpa patronal,

1. Si bien es cierto el AD QUEM erró al ignorar la valoración de dicha prueba toda vez que este documento hace un resumen sucinto de la evaluación ocupacional de la demandante y nos lleva a observar que el día seis (6) de marzo de 2011, se le practicó un examen a la señora demandante, denominado "ELECTRODIAGNOSTICO" efectuado por la Dra. Luz Amanda Niño, quien observó, "Estudio de miembros superiores anormal que se evidencia una neuropatía sensitiva mielítica comprensiva del nervio mediano izquierdo a nivel del túnel del carpo de carácter leve bilateral" (negrilla y subrayado fuera de texto).

Es así, que desde la mencionada fecha, quedaron establecidos y evidenciados los problemas de salud que la señora demandante venía acarreando con motivo del desempeño de sus labores como empleada de los demandados.

También es cierto que el mismo documento hace referencia a que la demandante se encontraba afiliada a la ARL MAFRE y que a la señora Martínez le diagnosticaron la patología de síndrome del túnel del carpo, habiéndose presentado controversias por el origen y que posteriormente fue trasladada a la ARL AXA COLPATRIA en donde siguió con los tratamientos, anotando, que para la fecha de expedición del documento descrito ya se catalogaba como enfermedad laboral; lo que nos indica que desde el año 2011 no se acreditó una protección de salud ocupacional en la medida que el documento aportado a la demanda es de fecha 2014 con respecto a HOLCIM y con respecto a HONOR año 2013

Lo que nos lleva a deducir indefectiblemente que no existían acciones preventivas por parte de las demandadas para prevenir y tratar las enfermedades profesionales y específicamente la enfermedad osteomuscular denominada síndrome del túnel carpal, también si observamos en los folios (folios 647-735) figura un programa para el sistema de seguridad en el trabajo y medicina preventiva, como también los formatos de entrega de dotación folios (737-744)

2. Respecto al "Análisis del Puesto de Trabajo – METODO RULA (Rapid Upper Limb Assessment)" (folios 117 a 137) firmado por la señora Lina Paola Torres Pérez en su calidad de Profesional en Fisioterapia y Especialista en Salud Ocupacional – Asesor Diseño Humano Ltda. fue una prueba mal apreciada tanto por el AD QUEM como por el AD QUO en tanto que:

Si bien es cierto "...no quedó probado que la demandada no haya dado cumplimiento a las recomendaciones de análisis realizado por la ARL" NO ES MENOS CIERTO QUE DICHAS RECOMENDACIONES NO FUERON EMITIDAS POR NINGUNA ARL PUES LA PERSONA QUE FIRMA EL Análisis del Puesto de Trabajo – METODO RULA (Rapid Upper Limb Assessment)" (folios 117 a 137) PARA LA EPOCA DE EMICIÓN DEL MISMO ERA UN PROFESIONAL DESEMPEÑANDO EL CARGO DE Asesor DE LA EMPRESA Diseño Humano Ltda. TAL Y COMO SE ACREDITÓ EN LA APORTACIÓN Y RECONOCIMIENTO DE LA DOCUMENTAL POR PARTE DE LA DEMANDADA.

Por lo anterior no se puede predicar que no se dio cumplimiento por parte de la accionada cuando lo que realmente había realizado la empresa era contratar a un profesional experto especialista de salud ocupacional para que hiciera el estudio y análisis del puesto de trabajo exclusivamente de las actividades que desempeñaba la demandante, nótese que en este estudio del puesto de trabajo está apoyado con un material fotográfico que hace parte integral del mismo, la profesional determinó las causas básicas, causas inmediatas posturas contacto, perdida entre otros.

También se evidencia la falta de intermediación con las pruebas aportadas al expediente debido a que en el documento puesto de presente se afirma que para el momento de ese análisis de causalidad la demandante tenía 43 años, la antigüedad en la empresa era de seis (6) años, cargo que ocupaba era Operadora de Medios Tecnológicos, razones estas que se han puesto en tela de juicio diciendo que el documento no tenía fecha de emisión, pero al hacer un simple análisis probatorio se tiene que la fecha de nacimiento de la trabajadora según consta en el registro civil de nacimiento es el día nueve (09) de junio de mil novecientos sesenta y nueve (1969) y el referido estudio se hace cuando la trabajadora tenía cuarenta y tres (43) años de edad, lo que nos indica que aunque no se haya dado la fecha elaboración del documento, podemos inferir que fue elaborado en el año dos mil doce (2012) y que dentro de las mismas causas básicas del mentado documento se estableció que a partir de Junio de ese año se trabajaría ocho (08) horas, por tanto la fecha de realización del mismo no puede encontrarse fuera de los meses de julio a diciembre de 2012. Ahora bien,

con este documento se determinaron causas inmediatas: Actos inseguros al no realizar las actividades de una forma adecuada porque en el momento ejecutaba varias actividades a la vez, que para el momento de la documental las jornadas laborales eran de 10 horas, condiciones inseguras porque dentro de la jornada laboral no existían pausas activas y el nivel de concentración es alto por la ejecución de varias tareas; Causas Básicas: Factores personales por el Diagnostico Medico Síndrome del Túnel del Carpo Leve; Perdida: Salud porque la trabajadora tiene un Diagnostico Medico Síndrome del Túnel del Carpo Leve, disminución en la producción de glándulas salivales síndrome Sjorgren, Lupus.

De lo anterior podemos diferir del análisis hecho por el AD QUEM, toda vez que el mismo estudio nos lleva a concluir que hay fallas en el programa de seguridad en el trabajo toda vez que el estudio indica que hay que evaluar el sistema de prevención de riesgos en la organización y la existencia de programas relacionados con las causas básicas e inmediatas identificadas con este documento queda totalmente probada la culpa suficiente del empleador en la ocurrencia de la enfermedad laboral.

De igual manera tampoco los demandados probaron haber realizado actividades encaminadas a corregir las fallas del programa y acatar las sugerencias de la profesional contratada por ellos mismos.

No obstante no existe un Programa para Riesgos osteomusculares, No hay prueba de su puesta en práctica, es tan así que al expediente nunca allegaron prueba al menos sumaria donde se demostrara los seguimientos hechos a la trabajadora toda vez que el empleador conocía la enfermedad laboral de la señora Martínez, lo único se puede inferir es que la dejaron a su suerte.

Considero que la Juez de Primera Instancia y el Honorable Juzgador de Segunda Instancia, para resolver la controversia sobre la culpa del empleador en la existencia de enfermedad laboral y la indemnización plena de perjuicios reclamada, debían valorar el cumplimiento de las obligaciones de seguridad y protección en cabeza del empleador contenidas en el artículo 56 del Código Sustantivo del Trabajo, esto a través de los documentos que fueron decretados en la audiencia prevista en el artículo 77 del CPTSS, y confrontado con los supuestos facticos reseñados por la parte recurrente; se indicó que la enfermedad fue contraída en vigencia de la relación laboral, túnel carpiano, está enfermedad determinada como de origen laboral en el dictamen definitivo de invalidez, de tal forma, solo restaba aplicar las normas que generan la obligación de seguridad y protección que le asiste al empleador, para determinar si el actuar del empleador, fue protector e idóneo para asegurar que la trabajadora no estuviese expuesta a riesgos físicos que exacerbaran su condición de salud y propender por la recuperación total de los diagnósticos.

Cuando se habla de la obligación de seguridad y protección que le asiste al empleador frente a sus subordinados impuesta en el artículo 56 del CST, implica adoptar todas las medidas tendientes a prevenir el riesgo y siniestralidad de las actividades que produce, causa y organiza.

Del dictamen de invalidez en firme, se acredita que existió un análisis de puesto de trabajo, análisis de matriz de riesgo, extensión de incapacidades entre otros, que por demás no fueron aportados a pesar de ser decretados, sin embargo, son aquellas pruebas que establecen en sí el cumplimiento de este obligatorio requisito de protección y seguridad impuesto en la Ley.

Vemos como el artículo 216 del CST menciona que debe existir culpa suficientemente probada del empleador para ser obligado a responder por la indemnización plena de perjuicios; en el asunto que no ocupa, basta con observar el dictamen de invalidez definitivo emitido por la JUNTA NACIONAL DE CALIFICACION DE INVALIDEZ, donde se determinó que

la enfermedad 'TUNEL CARPIANO es de origen laboral, conclusión a la cual se llegó a través de los elementos análisis de matriz del riesgo, análisis de puesto de trabajo, historia clínica completa.

De tal forma, es evidente que en las dos instancias, no se abordó el dictamen de invalidez definitivo, y al contrario, se procedió a resolverlo con base en el examen de ingreso o pre ocupacional, y no se detuvo a observar el auto de decreto de pruebas en las cuales se ordenaron entre otras las siguientes:

"Respecto a la ARL AXA COLPATRIA y ARL MAFRE:

Allegue la documentación relacionada con el reconocimiento y pago de toda prestación económica generada por la enfermedad laboral de su afiliada señora Miriam Martínez Figueredo identificada con la C.C. N° 46.364.554 de Sogamoso.

Respecto a la EPS HUMANA VIVIR:

Allegue relación con fechas de inicio y finalización y diagnóstico de las incapacidades que hayan sido otorgadas a su afiliada señora Miriam Martínez Figueredo identificada con la C.C. N° 46.364.554 de Sogamoso.

Respecto a la EPS SANITAS: Allegue relación con fechas de inicio y finalización y diagnóstico de las incapacidades que hayan sido otorgadas a su afiliada señora Miriam Martínez Figueredo identificada con la C.C. N° 46.364.554 de Sogamoso."

Estas pruebas no fueron aportadas, tampoco existió un desistimiento del medio de prueba, simplemente se guardó silencio al respecto, no obstante, son pruebas necesarias para demostrar el conocimiento del empleador en la existencia de la enfermedad laboral que aqueja a la recurrente; de otra parte, se logra extractar el cumplimiento de las obligaciones de seguridad y protección en cabeza del empleador, y la existencia de un nexo causal entre el daño y la omisión del empleador en la obligación de seguridad y protección frente a la trabajadora demandante; situación que condujo de forma evidente, a un yerro en cuanto a la valoración de las pruebas debidamente decretadas.

Ahora bien, vemos que por la no valoración de la prueba dictamen de invalidez definitivo, se motivó de forma errónea la existencia de enfermedad laboral TUNEL CARPIANO y el nexo causal entre las omisiones del empleador en las obligaciones de seguridad y protección y la existencia de dicha patología lo que condujo a negarse la pretensión en este aspecto.

En este evento, debe atenderse que el artículo 2 del decreto 1477 de 2014, establece lo relativo a la relación de causalidad entre los factores de riesgo y el diagnóstico de la enfermedad, para concluir que se trata de una contingencia de origen laboral, adicional a esto, el artículo 3 del mismo decreto señala como se determina la causalidad, y esto a partir de la presencia del factor de riesgo en el sitio de trabajo y la presencia de una enfermedad diagnosticada relacionada con ese factor de riesgo; y como lo he venido enrostrando, no se hizo una valoración adecuada del dictamen de invalidez definitivo lo cual condujo a brindarse una interpretación inadecuada de las pruebas recaudadas y decretadas, pues observamos cómo, en las instancias correspondientes, se pretermiÓ observar y darle valor a la prueba dictamen de invalidez de la Junta Nacional de Calificación de invalidez, en la cual se toma como referente el análisis del puesto de trabajo, y análisis de la matriz del riesgo, así como la inexistencia de reubicación para evitar la continuidad de exposición al riesgo físico o ergonómico enrostrado, situación que infiere sin lugar a dubitación que existe un nexo causal entre la enfermedad laboral, el riesgo al cual se expuso de forma sistemática a

la demandante y el daño producto de dicha exposición que fue determinado como magnitud del mismo en el porcentaje de PCL que estableció la JNCI en un 30,28 %.

En este aspecto, vemos como la recurrente fue desvinculada encontrándose bajo una condición especial de salud, que determinó a través del dictamen de invalidez definitivo de una pérdida de capacidad laboral de origen laboral que trajo consigo una incapacidad permanente parcial, que impedía que fuera desvinculada sin mediar autorización del Inspector del trabajo, como lo ordena el artículo 26 de la ley 361 de 1.997.

De tal manera, vemos que de las pruebas decretadas y practicadas, principalmente del interrogatorio de parte de los demandados, el dictamen de invalidez definitivo y los testimonios, el empleador estaba debidamente enterado de la existencia del diagnóstico de origen laboral que padece la demandante (túnel carpiano), sin tomarse medidas para evitar el riesgo, contrario a esto, desde el diagnóstico de la enfermedad TUNEL CARPIANO, la demandante continuó realizando las mismas actividades que implican los movimientos repetitivos de los brazos, lo cual fue determinante para ocasionarse el daño que se le atribuye al empleador.

Entonces, señalando lo anterior, vemos que el Juzgador de primera instancia pretermitió la práctica de una prueba necesaria y que en mi criterio es obligatoria, la cual fue decretada, incluso desconociendo la obligatoriedad de la prueba oficiosa según lo ordenó la **SU/219, May. 06/21**, constituyéndose un defecto factico negativo al omitir ese deber de actuar de forma oficiosa para encontrar la verdad jurídica, en el entendido que debía el Juzgador de primera instancia perseguir la práctica de la prueba decretada en auto notificado en estrados, que consistía en lo siguiente:

“ARL AXA COLPATRIA y ARL MAFRE: Allegue la documentación relacionada con el reconocimiento y pago de toda prestación económica generada por la enfermedad laboral de su afiliada señora Miriam Martínez Figueredo identificada con la C.C. N° 46.364.554 de Sogamoso.

Respecto a la EPS HUMANA VIVIR:

Allegue relación con fechas de inicio y finalización y diagnóstico de las incapacidades que hayan sido otorgadas a su afiliada señora Miriam Martínez Figueredo identificada con la C.C. N° 46.364.554 de Sogamoso.

Respecto a la EPS SANITAS: Allegue relación con fechas de inicio y finalización y diagnóstico de las incapacidades que hayan sido otorgadas a su afiliada señora Miriam Martínez Figueredo identificada con la C.C. N° 46.364.554 de Sogamoso.”

Y al observar, el soporte de la decisión se evidencia que no se soportó la decisión con la documentación indicada por cuanto no fue aportada, en contravención de lo ordenado en el auto de decreto de pruebas; aspecto que condujo a proferirse una decisión que dista de la realidad jurídica que se persigue.

De esta manera, se enrostran los yerros de orden probatorio cometidos parcialmente en las decisiones de segunda instancia y primera instancia, solicitando respetuosamente, se atiendan en favor del recurrente las peticiones estimadas, por encontrar de forma indefectible infracciones a las normas que debían aplicarse para desatar la controversia en segunda instancia.

Sentencia 26126 de 3 de mayo de 2006, expuso la Corte:

De suerte que, la prueba del mero incumplimiento en la «diligencia o cuidado ordinario o mediano» que debe desplegar el empleador en la administración de sus negocios, para estos casos, en la observancia de los deberes de protección y seguridad que debe a sus trabajadores, es prueba suficiente de su culpa en el infortunio laboral y, por ende, de la responsabilidad de que aquí se habla, en consecuencia, de la obligación de indemnizar total y ordinariamente los perjuicios irrogados al trabajador. La abstención en el cumplimiento de la «diligencia y cuidado» debidos en la administración de los negocios propios, en este caso, las relaciones subordinadas de trabajo, constituye la conducta culposa que exige el artículo 216 del Código Sustantivo del Trabajo para infligir al empleador responsable la indemnización ordinaria y total de perjuicios. No puede olvidarse, además que «la prueba de la diligencia o cuidado incumbe al que ha debido emplearlo», tal como lo pregonan el artículo 1604 del Código Civil, por tanto, amén de los demás supuestos, probada en concreto la omisión del empleador en el cumplimiento de sus deberes de protección y seguridad, en otras palabras, de diligencia y cuidado, se prueba la obligación de indemnizar al trabajador los perjuicios causados y, por consiguiente, si el empleador pretende cesar

en su responsabilidad debe asumir la carga de probar la causa de la extinción de aquella, tal y como de manera genérica lo dice el artículo 1757 del Código Civil. En términos similares a los expuestos, lo ha entendido la jurisprudencia de la Sala de tiempo atrás, y más recientemente, en sentencia de 16 de marzo de 2005 (Radicación 23.489), lo destacó de la siguiente manera: «La sociedad recurrente asume que la parte demandante tenía la carga de la prueba de la culpa no que ella tuviera que probar que agotó todos los medios de prevención y que tuvo el esmerado cuidado que debía observar frente a su subordinado para precaver esta clase de riesgos. Pero en la culpa por abstención no se sigue forzosamente ese método. No hay dos pasos, sino uno solo, la prueba de la culpa es el incumplimiento de la obligación, en este caso de índole legal, que le impone al empleador ofrecerle a su trabajador medidas de seguridad. Nada más. Probado el incumplimiento, el empleador, como todo deudor, solo se libera de responsabilidad si acredita que obró con mediana diligencia en la adopción de las medidas de seguridad. Recientemente al explicar cómo opera la carga de la prueba de la culpa de un empleador a quien se le reprocha su negligencia y memorar el criterio de antaño expuesto sobre ese asunto por el Tribunal Supremo del Trabajo, precisó esta Sala de la Corte en la sentencia del 10 de marzo de 2005, radicación 23656: «Ciertamente, una vez se demuestra que la causa eficiente del infortunio fue la falta de previsión por parte de la persona encargada de prevenir cualquier accidente, como medida de seguridad adoptada al efecto por la empresa, la carga dinámica de la prueba se traslada a ésta, dada su calidad de obligada que no cumple satisfactoriamente con la prestación debida, de conformidad con el artículo 216 del CST en concordancia con las normas que regulan la responsabilidad contractual».

3. EL DESCONOCIMIENTO DEL PRECEPTO LEGAL QUE BENEFICIA QUIEN OSTENTA LA CONDICIÓN DE DISCAPACIDAD Y EL PRINCIPIO DE LA FAVORABILIDAD QUE DEBIO HACERSE PREVALECER EN EL CASO CONCRETO.

*En contraposición, la Corte Constitucional, desde el año 2001, en virtud de su propia jurisprudencia desarrolló una regla diferente, bajo la premisa de que el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de personas con condiciones de salud que limitan su capacidad de realizar su trabajo tiene arraigo en los **artículos 25 y 53 de la Constitución** por lo que no requiere un desarrollo legal previo para su reconocimiento. Así fue como ese año, la Corte señaló que la protección derivada del **artículo 26 de la ley 361 de 1997** no solo cobija a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda sino a cualquier persona que tiene una condición de salud que impida su desempeño laboral de forma sustancial, sin que dicha circunstancia tenga que ser considerada propiamente como una discapacidad. En la sentencia T-1040 de 2001 el*

Tribunal resolvió el caso de una trabajadora de una cadena de supermercados que sufrió de una enfermedad en su pierna que limitó su movimiento y su capacidad de ejecutar sus tareas. Al analizar el caso concreto, Mirian Martínez Figueredo fue desvinculada encontrándose bajo una condición especial de salud, que determinó a través del dictamen de invalidez definitivo de una pérdida de capacidad laboral de origen laboral que trajo consigo una incapacidad permanente parcial, que impedía que fuera desvinculada sin mediar autorización del Inspector del trabajo, como lo ordena el artículo 26 de la ley 361 de 1.997. igualmente , debe atenderse que el artículo 2 del decreto 1477 de 2014, establece lo relativo a la relación de causalidad entre los factores de riesgo y el diagnóstico de la enfermedad, para concluir que se trata de una contingencia de origen laboral, adicional a esto, el artículo 3 del mismo decreto señala como se determina la causalidad, y esto a partir de la presencia del factor de riesgo en el sitio de trabajo y la presencia de una enfermedad diagnosticada relacionada con ese factor de riesgo; y como lo he venido enrostrando, no se hizo una valoración adecuada del dictamen de invalidez definitivo lo cual condujo a brindarse una interpretación inadecuada de las pruebas recaudadas y decretadas, pues observamos cómo, en las instancias correspondientes, se pretermitió observar y darle valor a la prueba dictamen de invalidez de la Junta Nacional de Calificación de invalidez, en la cual se toma como referente el análisis del puesto de trabajo, y análisis de la matriz del riesgo, así como la inexistencia de reubicación para evitar la continuidad de exposición al riesgo físico o ergonómico enrostrado, situación que infiere sin lugar a dubitación que existe un nexo causal entre la enfermedad laboral, el riesgo al cual se expuso de forma sistemática a la demandante y el daño producto de dicha exposición que fue determinado como magnitud del mismo en el porcentaje de PCL que estableció la JNCI en un 30,28 %.

Esta interpretación constitucional se terminó de consolidar con la sentencia SU-049 de 2017. En dicha decisión, la Sala Plena de la Corte Constitucional consolidó por dos vías la posición del Tribunal, según la cual el derecho a la estabilidad laboral reforzada no solo aplica para las personas que han sido calificadas con pérdida de capacidad laboral severa o profunda sino para todas aquellas personas que, por su condición de salud, no puedan realizar sus labores profesionales.

Primero, la Corte en esa sentencia, teniendo en cuenta su propia y numerosa jurisprudencia, redefinió la estabilidad laboral reforzada como una estabilidad ocupacional reforzada en los siguientes términos:

“El derecho fundamental a la estabilidad ocupacional reforzada es una garantía de la cual son titulares las personas que tengan una afectación en su salud que les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, con independencia de si tienen una calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda. La estabilidad ocupacional reforzada es aplicable a las relaciones originadas en contratos de prestación de servicios, aun cuando no envuelvan relaciones laborales (subordinadas) en la realidad. La violación a la estabilidad ocupacional reforzada debe dar lugar a una indemnización de 180 días, según lo previsto en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, interpretado conforme a la Constitución, incluso en el contexto de una relación contractual de prestación de servicios, cuyo contratista sea una persona que no tenga calificación de pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda.

33. Segundo, la sentencia de unificación recogió la regla que se venía construyendo desde el 2001 a partir de la cual la estabilidad laboral reforzada, ahora ocupacional, se desprende directamente de la Constitución y no un desarrollo legislativo específico, razón por la cual su reconocimiento no depende materialmente de una certificación de capacidad laboral en algún tipo de los grados exigidos por la ley. Así, esta Corporación indicó que:

“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

Que para el caso que nos ocupa Miriam Martínez es retirada desvinculada de su empleo cuando se pudo demostrar en las pruebas allegadas al plenario que había estado en incapacidad el último año previo a su despido es así que la trabajadora terminaba su incapacidad cuando fue despedida, es así que para el momento de su despido contaba ya con una calificación de PCL, más aun a esta situación el empleador no había pedido permiso a la autoridad administrativa, vulnerando totalmente su condición de discapacidad y existiendo una posición discriminatoria por parte del empleador que se ha venido recalando en las diferentes diligencias pero las suplicas no han sido escuchadas

4. REQUISITOS GENERALES Y ESPECIFICOS DE LA ACCIÓN DE TUTELA:

La Honorable CORTE CONSTITUCIONAL Ha venido fijando durante años atrás los requisitos para que proceda la acción de tutela en contra de providencias judiciales, dividiéndolos en generales y específicos, sin los cuales no es posible darle curso a esta clase de acciones. En Sentencia SU116/18, Referencia: Expediente T-1.996.887, Magistrado Ponente: JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS, Bogotá D.C. ocho (8) de noviembre de dos mil dieciocho (2018), aparecen definidos estos requisitos: PROCEDENCIA EXCEPCIONAL DE LA ACCIÓN DE TUTELA CONTRA PROVIDENCIAS JUDICIALES. REITERACIÓN DE JURISPRUDENCIA. "(...) "24. LOS REQUISITOS GENERALES DE PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA CONTRA DECISIONES JUDICIALES SON LOS SIGUIENTES

- : a. Que la cuestión que se discuta resulte de evidente relevancia constitucional (...).
- b. Que se hayan agotado todos los medios ordinarios y extraordinarios de defensa judicial al alcance de la persona afectada, salvo que se trate de evitar la consumación perjuicio iusfundamental irremediable. (...).
- c. Que se cumpla el requisito de la inmediatez, es decir, que la tutela se hubiere interpuesto en un término razonable y proporcionado a partir del hecho que originó la vulneración. (...)"
- d. Cuando se trate de una irregularidad procesal, debe quedar claro que la misma tiene un efecto decisivo o determinante en la sentencia que se impugna y que afecta los derechos fundamentales de la parte actora. (...).
- e. Que la parte actora identifique de manera razonable tanto los hechos que generaron la vulneración como los derechos vulnerados y que hubiere alegado tal vulneración en el proceso judicial siempre que esto hubiere sido posible. (...).
- f. Que no se trate de sentencias de tutela. (...).

5. CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS GENERALES EN EL CASO CONCRETO: I. QUE LA CUESTIÓN QUE SE EVIDENTE RELEVANCIA CONSTITUCIONAL:

El tema de la interpretación errónea del artículo DEL ARTICULO 216 C.S.T, Decreto 4108 de 2011, Resolución No 2143 de 2014, La Ley 361 de 1997 EN SU ARTICULO 26, es haber omitido EL NEXO CAUSALIDAD, tiene la finalidad de garantizar que la CULPA PATRONAL Y HABER OMITIDO el derecho a la protección reforzada para un trabajador en condición de. La intención es proteger al trabajador y los intereses de su familia, núcleo familiar, por lo que la sala omite esa protección reforzada que por mandato constitucional tiene el trabajador más cuando cumple con los requisitos para acceder a dicha protección y que brilla por su ausencia su revisión.

Se observa como el empleador al no pedir el permiso a la autoridad administrativa este no podía desvincular arbitrariamente al trabajador más cuando la incapacidad se acababa de terminar, que dicha pérdida de capacidad laboral venia precisamente de una cirugía como consecuencia de una enfermedad profesional denominada túnel del Carpio y que esta descrita dentro de las normas laborales.

Se probó que la trabajadora venia con este diagnostico desde el año 2006 que inicialmente la conoció la e.p.s pero que luego fue calificada como una enfermedad de origen laboral siempre de conocimiento del empleador y atendida por la A.R.L.

EN CUANTO LA CULPA PATRONAL existe sendos material probatorio para determinar que dicha enfermedad fue adquirida cuando lab trabajadora se encontraba al servicio de la accionada que esta tenía conocimiento pero aún más sabio de los movimientos repetitivos que realizaba en los turnos asignados por el empleador y se este no tuvo el deber del cuidado de la salud de su trabajador ,
aunado a esto la indebida valoración de las pruebas por el AD QUO dio una errónea interpretación de lo pretendido por el trabajador
. Dado lo anterior, hubo un desconocimiento total de esta norma especial, lo que se constituye en un vicio que se encuadra en la falta de motivación y por ende en una violación al derecho fundamental al debido proceso.

6. QUE SE HAYAN AGOTADO TODOS LOS MEDIOS ORDINARIOS Y EXTRAORDINARIOS-
DE DEFENSA JUDICIAL AL ALCANCE DE LA PERSONA AFECTADA.

En el caso bajo estudio, al encontrarse ejecutoriada la sentencia de casación SLSL2306-2024 de fecha 05 DE AGOSTO 2024Y , notificada por edicto el 10 DE SEPTIEMBRE 2024 de, proferida por la HONORABLE CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL – , M.P. Doctora CECILIA MARGARITA DURAN UJUETA, en la cual se resolvió NO CASAR la sentencia dictada de 8 de marzo de 2.022, , mediante la cual, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de santa rosa de Viterbo dentro del proceso ordinario laboral seguido Por MIRIAM MARTIMEZ FIGUEREDO contra HONOR SERVICIOS DE SEGURIDAD LTDA, HOLCIM COLOMBIA S.A De lo anterior, se concluye que no existe para mi ningún otro medio judicial para defender mis derechos e intereses.

7. QUE SE CUMPLA EL REQUISITO DE LA INMEDIATEZ, ES DECIR, QUE LA TUTELA SE HUBIERE
INTERPUESTO EN UN TÉRMINO RAZONABLE Y PROPORCIONADO A PARTIR DEL HECHO QUE
ORIGINÓ LA VULNERACIÓN:

La H. Corte Constitucional ha incorporado en su jurisprudencia dentro del requisito de inmediatez, un aspecto especial cuando se trata de tutelas contra sentencias judiciales, es así como en casos especiales en que pueda existir cierta tardanza se debe expresar las razones de la misma, sin que se pueda olvidar que estamos frente a la vulneración de derechos fundamentales. En Sentencia SU184/19. Referencia: Expediente T- 6.882.209, Magistrado Ponente: ALBERTO ROJAS RÍOS, Bogotá, D.C., ocho (8) de mayo de dos mil diecinueve (2019). “(...) Además de lo anterior, la jurisprudencia constitucional ha considerado que, tratándose de la verificación de la inmediatez en tutela contra providencias judiciales, su examen debe ser más exigente respecto a la actualidad en la vulneración de los derechos fundamentales, pues como consecuencia de la acción de tutela podría dejar sin efecto una decisión judicial. En ese sentido, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la carga de la argumentación en cabeza del demandante aumenta de manera proporcional a la distancia temporal que existe entre la presentación de la acción de tutela y el momento en que se consideró vulnerado un derecho, pues, en ausencia de justificación, el paso del tiempo reafirma la legitimidad de las decisiones judiciales y consolida los efectos de la sentencia. A partir de lo anterior, la jurisprudencia constitucional, en aras de determinar que no existe una tardanza injustificada o irrazonable al momento de acudir a la acción de tutela, ha evaluado dicho periodo a partir de las siguientes reglas: (i) (ii) (iii) (iv) que exista un motivo válido para la inactividad de los accionantes; que la inactividad justificada no vulnere el núcleo esencial de los derechos de terceros afectados con la decisión; que exista un nexo causal entre el ejercicio tardío de la acción y la vulneración de los derechos fundamentales del interesado y; que el fundamento de la acción de tutela surja después de acaecida la actuación violatoria de los derechos fundamentales,

de cualquier forma, en un plazo no muy alejado de la fecha de interposición CASO CONCRETO:

La sentencia de casación SL2306-2024 proferida por la HONORABLE CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL —, M.P. Doctora, CECILIA MARGARITA DURAN UJUETA en la cual se resolvió NO CASAR la sentencia dictada el 08 de marzo del 2022 por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de santa rosa de Viterbo, dentro del proceso ordinario laboral seguido por MIRIAM MARTIMEZ FIGUEREDO contra HONOR SERVICIOS DE SEGURIDAD LTDA y la HOLCIM DE COLOMBIA S.A., , se dictó en fecha del 05 de AGOSTO DEL 2024, y fue notificada por edicto el 10 DE SEPTIEMBRE DEL 2024 , lo que quiere decir que a la fecha de presentación de esta acción han transcurrido un poco menos de seis meses. Si bien es cierto que para esta clase de acciones contra sentencias judiciales debe existir una actividad que la activé en el menor tiempo posible, en mi criterio, resulta prudencial y razonable para el presente caso, el tiempo que ha transcurrido para su presentación, dado de que se trata de amparar derechos fundamentales contra providencias judiciales de una persona que no es abogada, por tanto, debí hacer un estudio más allá de mis escasos conocimientos sobre el presente tema DE CULPA PATRONAL Y PROTECCIONAL REFORZADA PARA TRABAJADORES EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA , ya que al realizar todo este proceso tuve que sufragar altos costos de honorarios de abogados y para este momento ya no cuento con los recursos suficientes para costear una representación judicial. Adicionalmente no existe afectación de derechos terceros por la presentación de la acción de tutela que se formula y el tiempo dentro del cual se presenta. La vulneración de los derechos fundamentales con las sentencias judiciales que los mantienen afectados, y que son objeto de tutela, están condicionados en que cesen en su afectación, con las decisiones que se adopten al resolverse la presente acción.

7. . QUE LA PARTE ACTORA IDENTIFIQUE DE MANERA RAZONABLE TANTO LOS HECHOS QUE GENERARON LA VULNERACIÓN COMO LOS DERECHOS VULNERADOS Y QUE HUBIERE ALEGADO TAL VULNERACIÓN EN EL PROCESO JUDICIAL SIEMPRE QUE ESTO HUBIERE SIDO POSIBLE. Este requisito aparece ampliamente cumplido en el acápite de HECHOS Y OMISIONES, ANALISIS DEL CASO CONCRETO, LAS SENTENCIAS JUDICIALES Y SUS YERROS Y VIAS DE HECHO, que quedó plasmado en la parte inicial o primer acápite de esta acción que abordan los yerros y omisiones en que incurrió la sala al no casar la sentencia recurrida. REQUISITOS ESPECIFICOS PARA LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA CONTRA SENTENCIAS JUDICIALES: En la misma Sentencia SU116/18, Referencia: Expediente T-1.996.887, Magistrado Ponente: JOSÉ FERNANDO REYES CUARTAS, Bogotá D.C. ocho (8) de noviembre de dos mil dieciocho (2018), aparecen definidos estos requisitos específicos: "(...) Los segundos -requisitos específicos-, aluden a los yerros judiciales que se advierten en la decisión judicial y tornan inexorable la intervención del juez de tutela. Esos fueron denominados "causales especiales de procedibilidad de la tutela contra providencias judiciales", y se explicaron en los siguientes términos: "a. Defecto orgánico, que se presenta cuando el funcionario judicial que profirió la providencia impugnada, carece, absolutamente, de competencia para ello. b. Defecto procedimental absoluto, que se origina cuando el juez actuó completamente al margen del procedimiento establecido. c. Defecto fáctico, que surge cuando el juez carece del apoyo probatorio que permita la aplicación del supuesto legal en el que se sustenta la decisión. (Resaltado en negrilla fuera de texto original). d. Defecto material o sustantivo, como son los casos en que se decide con base en normas inexistentes o inconstitucionales o que presentan una evidente y grosera contradicción entre los fundamentos y la decisión. (Resaltado fuera de texto original). f. Error inducido, que se presenta cuando el juez o tribunal fue víctima de un engaño por parte de terceros y ese engaño lo condujo a la toma de una decisión que afecta derechos fundamentales. g. Decisión sin motivación, que implica el incumplimiento de los

servidores judiciales de dar cuenta de los fundamentos fácticos y jurídicos de sus decisiones en el entendido que precisamente en esa motivación reposa la legitimidad de su órbita funcional. (El resaltado no corresponde al texto original). h. Desconocimiento del precedente, hipótesis que se presenta, por ejemplo, cuando la Corte Constitucional establece el alcance de un derecho fundamental y el juez ordinario aplica una ley limitando sustancialmente dicho alcance. En estos casos la tutela procede como mecanismo para garantizar la eficacia jurídica del contenido constitucionalmente vinculante del derecho fundamental vulnerado. i. Violación directa de la Constitución". 20. Defecto sustantivo. En la sentencia SU-632 de 2017 se hizo una importante recapitulación en relación con este defecto: "3.4. Por otra parte, la Corte ha establecido que el defecto sustantivo parte del „reconocimiento de que la competencia asignada a las autoridades judiciales para interpretar y aplicar las normas jurídicas, fundada en el principio de autonomía e independencia judicial, no es en ningún caso absoluta"[77]. En consecuencia este defecto se materializa cuando la decisión que toma el juez desborda el marco de acción que la Constitución y la ley le reconocen al apoyarse en una norma evidentemente inaplicable al caso concreto."[78]. La jurisprudencia de este Tribunal en diferentes decisiones ha recogido los supuestos que pueden configurar este defecto, así en las sentencias SU-168 de 2017 y SU-210 de 2017, se precisaron las hipótesis en que configura esta causal, a saber: (i)... (ii) La aplicación de una norma requiere interpretación sistemática con otras que no son tenidas en cuenta y resultan necesarias para la decisión adoptada. (Resaltado en negrilla fuera de texto original). CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS ESPECIFICOS EN EL CASO CONCRETO: La presente ACCION DE TTELA se dan dos de los requisitos que ha venido decantando la jurisprudencia de la H. CORTE CONSTITUCIONAL, son ellos: 1. DEFECTO FÁCTICO, QUE SURGE CUANDO EL JUEZ CARECE DEL APOYO PROBATORIO QUE PERMITA LA APLICACIÓN DEL SUPUESTO LEGAL EN EL QUE SE SUSTENTA LA DECISIÓN. En el presente asunto el mismo opera frente a la omisión en que incurrió la sala al basar su decisión en que, dada, encontró que no existía culpa patronal del empleador comprobada , pero además desconoció el derecho que tenía al estar en estado de de debilidad manifiesta más aun cuando se cuando cumplía con los requisitos que en sendas sentencias de la honorable corte constitucional se depreca como lo es que para el ultimo año haya estado con incapacidades , que la enfermedad sea calificada como laboral , que para el caso la suscrita fue desvinculada por el empleador una vez termino su incapacidad medica y retirada del de la empresa , mas aun cuando el mismo medico ocupacional del empleador lo manifestó en el examen de retiro y los diferentes conceptos de los galenos que atendían a la trabajadora , se demostró dentro el proceso que la suscrita realizaba movimientos repetitivos en su puesto de trabajo , se demostró que el empleadopr no probo haber realizado los procedimientos de salud en el trabajo , aunado a esto la suscrita no se reconocio los salarios según contrato de trabajo con argumentos muy sutiles donde se manifestó que la suscrita tenía bonificaciones , salario pero no fueron reconocidos , es así que la valoración de las pruebas arrojadas carecen de sustento jurídico desde el primer fallador

8. CONCEPTO DE LA VIOLACIÓN CONSTITUCIONAL:

1. ESTADO SOCIAL DE DERECHO

1.1. DE LA DIGNIDAD HUMANA. El artículo 1 de la Constitución Política dispone: ARTICULO 1. "Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general". (Negrillas fuera del texto).

La dignidad humana, como principio fundante del Estado, es el presupuesto esencial de la consagración y efectividad del sistema de derechos y garantías contemplado en la Constitución. Tiene valor absoluto no susceptible de ser limitado bajo ninguna circunstancia, lo que sí ocurre con derechos que necesariamente deben coexistir con otros y admiten variadas restricciones. El respeto a la dignidad humana no sólo es una declaración ética sino una norma jurídica de carácter vinculante para todas las autoridades. Su acato debe inspirar a todas las actuaciones del Estado. Por lo tanto, "La dignidad del ser humano constituye razón de ser, principio y fin último de la organización estatal". Sobre el tema, ha dicho esta Corte lo siguiente: "El hombre es un fin en sí mismo. Su dignidad depende de la posibilidad de auto determinarse (CP art. 16). Las autoridades están precisamente instituidas para proteger a toda persona en su vida, entendida en un sentido amplio como "vida plena". La integridad física, psíquica y espiritual, la salud, el mínimo de condiciones materiales necesarias para la existencia digna, son elementos constitutivos de una vida íntegra y presupuesto necesario para la autorrealización individual y social. Una administración burocratizada, insensible a las necesidades de los ciudadanos, o de sus mismos empleados, no se compadece con los fines esenciales del Estado, sino que, al contrario, cosifica al individuo y traiciona los valores fundantes del Estado Social de Derecho (CP art. 1º)". Bajo este derrotero, la dignidad humana se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado Colombiano. En este sentido, la Corte Constitucional en Sentencia T-702 de 20016, ha considerado lo siguiente: "El derecho a la dignidad no es una facultad de la persona para adquirir su dignidad, ni para que el Estado se la otorgue o conceda, porque la dignidad es un atributo esencial de la persona humana; el derecho fundamental es a que se le dé un trato que respete plenamente la dignidad del ser humano. Es un derecho que implica tanto obligaciones de no hacer como obligaciones de hacer por parte del Estado."

2. VIOLACION AL DERECHO FUNDAMENTAL DE IGUALDAD. Este derecho ha sido consagrado en el Artículo 13 de la Constitución Política, en los siguientes términos: "Todas las personas nacen libres e iguales ante la Ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados".

3. VIOLACION AL DERECHO AL DEBIDO PROCESO Y AL ACCESO A LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA. El debido proceso, además de ser un derecho, es una garantía que goza de plena protección por la norma superior, la cual en su art. 29 establece: "ARTICULO 29. El debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Nadie podrá ser juzgado sino conforme a leyes preexistentes al acto que se le imputa, ante juez o tribunal competente y con observancia de la plenitud de las formas propias de cada juicio" ... En lo que atañe a este derecho fundamental la H. Corte constitucional en sentencia T-068 de 2005, M.P. Rodrigo Escobar Gil, se refirió, precisando que: "lo integran el conjunto de facultades y garantías previstas en el ordenamiento jurídico, cuyo objetivo básico es brindar protección al individuo sometido a cualquier proceso, de manera que durante el trámite se puedan hacer valer sus derechos sustanciales y se logre el respeto de las formalidades propias del juicio, asegurando con ello una recta y cumplida administración de justicia". (negrilla y subrayado son propias) Ahora bien, el debido proceso debe entenderse como una manifestación del Estado que busca proteger al individuo frente a las actuaciones de las autoridades públicas, procurando en todo momento el respeto a las formas propias de cada litis, tanto así que la Corte Constitucional en Sentencia T-1341 del 11 de diciembre de 2001 (M.P. Álvaro Tafur Galvis) dispuso: "Toda autoridad tiene sus competencias definidas dentro del ordenamiento jurídico y debe ejercer sus funciones con sujeción al principio de legalidad, a fin de que los derechos e intereses de los administrados cuenten con la garantía de defensa necesaria ante eventuales actuaciones abusivas, realizadas por fuera de los mandatos constitucionales, legales o reglamentarios vigentes" (negrilla son propios) El derecho fundamental al debido proceso, surge de manera dispersa en numerosas normas de la

Constitución política, teniendo, sin embargo, su máximo expresión en el artículo 29 superior que establece que "el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas", y como tal, este derecho les asiste a todas las personas, con aplicación inmediata tal y como lo señala el mismo artículo 85 de la norma superior. Así mismo, desde el mismo Preámbulo de la Constitución Política, es claro que las autoridades Estatales deben orientar sus actuaciones para lograr el debido respeto de uno de los valores constitucionales más importantes, cual es, la justicia. Pero, además, es el entorno jurídico, en el que dicho valor se debe desarrollar para garantizar a todos los ciudadanos sus derechos, siendo este el medio apropiado por el cual se debe administrar justicia, garantizando por esta vía, la efectividad de los principios, derechos y deberes constitucionales conforme al art 2 de la constitución Política. Es claro entonces, que no de cualquier manera el Estado debe asegurar a los integrantes de la sociedad colombiana la justicia, puesto que como queda visto debe hacerlo dentro de un marco jurídico, esto es, con observancia de las disposiciones constitucionales y legales vigentes. Desde la perspectiva constitucional, la adopción por parte del Constituyente del modelo del Estado social de Derecho implica que el acceso a la administración de justicia, así como a los demás derechos reconocidos en la Constitución, exige que su garantía se haga de forma efectiva, pues su simple protección formal, es decir, la mera enunciación de los mismos en una Carta de derechos sería incoherente con el mandato de respeto de la dignidad humana. Es por ello, que el mismo artículo 5º Superior reconoció, sin discriminación alguna, la supremacía de los derechos inalienables de las personas, incluido el de acceso a la administración de justicia, que como ya se anotó, debe garantizarse de forma material y efectiva. La Ley 270 de 1996, Estatutaria de la Administración de Justicia en su artículo 1º dispuso que "La administración de justicia es la parte de la función pública que cumple el Estado encargada por la Constitución Política y la ley de hacer efectivos los derechos, obligaciones, garantías y libertades consagrados en ellas, con el fin de realizar la convivencia social y lograr y mantener la concordia nacional", se da cumplimiento al mandato constitucional impuesto al Estado de asegurar el respeto inmediato de las garantías al debido proceso y de acceso a la administración de justicia al cual se ha hecho alusión. La Corte Constitucional, Sala de Revisión No. 5. Sentencia No. T-173 del 4 de mayo de 1993. Magistrado Ponente: José Gregorio Hernández Galindo precisó que: "El acceso a la administración de justicia implica, entonces, la posibilidad de que cualquier persona solicite a los jueces competentes la protección o el restablecimiento de los derechos que consagran la Constitución y la ley. Sin embargo, la función en comento no se entiende concluida con la simple solicitud o el planteamiento de las pretensiones procesales ante las respectivas instancias judiciales; por el contrario, el acceso a la administración de justicia debe ser efectivo, lo cual se logra cuando, dentro de determinadas circunstancias y con arreglo a la ley, el juez garantiza una igualdad a las partes, analiza las pruebas, llega a un libre convencimiento, aplica la Constitución y la ley y, si es el caso, proclama la vigencia y la realización de los derechos amenazados o vulnerados" Es dentro de este marco que la Corte Constitucional no ha vacilado en calificar al derecho a que hace alusión la norma que se revisa -que está contenido en los artículos 29 y 229 de la Carta Política- como uno de los derechos fundamentales, susceptible de protección jurídica inmediata a través de mecanismos como la acción de tutela prevista en el artículo 86 superior. Ahora bien, en el entendido de que el derecho al debido proceso, tiene un desarrollo judicial, el cual se refiere a la materialización del derecho al acceso a la administración de justicia, o derecho a la jurisdicción, contenido en el artículo 229 de la Carta Política, todas las personas pueden acudir al Estado, quien, como administrador de justicia, permite la resolución de los conflictos particulares o la defensa del ordenamiento jurídico. Dicha vinculación se explica por ser el proceso y, en particular, la sentencia que ordinariamente le pone fin, el medio para la concreción del derecho a la jurisdicción. Posteriormente la Corte Constitucional en sentencia T-954/06, manifestó que por regla general y determino como principales elementos integrantes del derecho al debido proceso: i) "El derecho al juez natural, es decir, al juez legalmente competente para adelantar el trámite y adoptar la decisión de fondo respectiva, con carácter definitivo; dicho juez debe

ser funcionalmente independiente e imparcial y por ello sólo está sometido al imperio de la ley, (Arts. 228 y 230 C. Pol.) . (...) iv) El derecho a obtener decisiones ceñidas exclusivamente al ordenamiento jurídico, en razón de los principios de legalidad de la función pública y de independencia funcional del juez, con prevalencia del derecho sustancial (Arts. 6º, 121, 123, 228 y 230 C. Pol.) v) El derecho a que las decisiones se adopten en un término razonable, sin dilaciones injustificadas". El debido proceso es un principio entonces como hemos visto jurídico procesal según el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso, y a permitirle tener oportunidad de ser oído y hacer valer sus pretensiones frente al juez. En el caso sub examine, se refleja que la HONORABLE CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL –., en su fallo vulneran los derechos al debido proceso, al mínimo vital y de acceso a la administración de justicia al desconocer el precedente jurisprudencial y las pruebas aportadas dentro del proceso de indemnización por culpa patronal, derecho a la protección reforzada por estar discapacitada proceso iniciado por mí, además por incurrir en un defecto fáctico por carecer de sustento probatorio suficiente para proceder a aplicar el supuesto legal en el que se sustentó que existió una culpa patronal, y que estaba bajo el ámbito de la protección reforzada y que no existió permiso administrativo para su desvinculación laboral. 4. VIOLACION AL PRINCIPIO DE LEGALIDAD. El principio de legalidad o primacía de la ley, es un principio del derecho público, el cual, en ejercicio del poder público; las actuaciones judiciales y administrativas debe estar sometidas a la voluntad de la ley de su correspondiente jurisdicción, y no a voluntad de las personas, por lo que es pertinente citar parte de la sentencia emanada del Consejo de Estado SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCION SEGUNDA - SUBSECCION "A" Consejero ponente: GUSTAVO EDUARDO GOMEZ ARANGUREN DEL (29) de noviembre de dos mil siete (2007). Radicación número: 11001-03-15-000-2007-01218-00(AC) Actor: ALVARO PERDOMO GIL, en la cual dispuso: "Asevera lo anterior, la concepción que para obtener que la tutela judicial sea efectiva, el juez no puede decidir un proceso desconociendo el principio de legalidad, es decir, el fallador no puede dirimir una litis solo fundamentado en su leal saber y entender, desconociendo, vulnerando y quebrantando el orden constitucional, por el contrario al ser éste el guardador de la justicia, con mayor gracia debe ceñirse estrictamente a la normatividad aplicable a cada caso en concreto, con el objetivo primordial de proferir providencias que garanticen los derechos de las partes intervinientes en las controversias, circunstancia que a todas luces no tuvo en cuenta el Tribunal Administrativo de Quindío en la acción de nulidad y restablecimiento del derecho origen de la presente acción de tutela". (Subrayado y negrillas son propios). Al respecto, se puede concluir que la HONORABLE CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, SALA DE CASACIÓN LABORAL –vulneró mi derecho al debido proceso y desconoció en la sentencia, el reconocimiento de un derecho fundamental como lo es la protección reforzada, toda vez que dejo de lado el estudio de las pruebas y manifestaciones aportados al proceso que demostraban que existió una culpa comprobada del empleador, que hubo una posición de discriminación por parte de este al no solicitar permiso al ministerio de trabajo para despido situación que conllevo a la negativa del reconocimiento de las indemnizaciones.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Fundamento la presente acción con base en lo establecido en los artículos 1, 2, 13, 29 46, y 86 de La Constitución Política, artículos 25,265,27,28,29. Y articulo 216 C.S.T .SS. DEL ARTICULO 216 C.S.T, Decreto 4108 de 2011, Resolución No 2143 de 2014, La Ley 361 de 1997 EN SU ARTICULO 26

y demás normas concordantes.

PRUEBAS

DOCUMENTALES: Téngase como prueba documental el expediente digital del proceso ordinario laboral, para lo cual solicito se oficie a la Honorable Corte Suprema de Justicia (Sala Laboral) para que remita el siguiente:

Radicado interno No 99736

Demandante: MIRIAM MARTINEZ FIGUEREDO

Demandados: HONOR SERVICIOS DE SEGURIDAD LTDA Y HOLCIM DE COLOMBIA S.A.

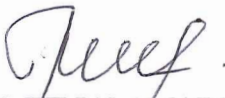
MANIFESTACIÓN JURAMENTADA

Conforme al artículo 37 del Decreto 2591 de 1991, me permito manifestar bajo la gravedad de juramento que, a no he presentado otra acción de tutela respecto de los mismos hechos y derechos.

NOTIFICACIONES

MYRIAM MARTINEZ FIGUEREDO, las recibiré en mi domicilio, calle 4 sur No 13-36 barrio universitario , sogamoso Boyacá , con dirección de correo electrónico de notificaciones mimafi2007@hotmail.com , abogadosbellogomez9@gmail.com teléfono de contacto 3212559994

Atentamente,



MYRIAM MARTINEZ FIGUEREDO

C.C. No 46364554 expedida en sogamoso