

REPÚBLICA DE COLOMBIA



RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
JUZGADO CIVIL MUNICIPAL

Mosquera, veinticuatro (24) de marzo de dos mil veinte (2.020)

ACCIÓN DE TUTELA No. 2020 00344 00

I. ASUNTO A TRATAR

En ejercicio de la acción de tutela prevista en el artículo 86 de la Constitución Política, el señor **YEISON ALBEIRO DIAZ CUBILLOS**, solicita se le amparen los derechos a **LA IGUALDAD, A LA DIGNIDAD HUMANA, AL MINIMO VITAL Y A LA SEGURIDAD SOCIAL** que estima vulnerados por la empresa **TANQUES Y TAPAS INDUSTRIALES LTDA (INDU-TAM-PAS)** representada legalmente por **OSCAR CELIO MARIÑO**.

Una vez agotado el trámite señalado en el Decreto 2591 de 1991, el Despacho profiere el presente fallo que pone fin a esta primera instancia.

II. ANTECEDENTES

**1. HECHOS:** Se mencionan como fundamentos fácticos los siguientes:

- El 08 de marzo de 2017, manifiesta el actor que ingreso a laborar en la empresa accionada con un contrato a término fijo inferior a un año.
- En enero de 2019, el actor se encontraba laborando en puerto Boyacá, haciendo un montaje en el cual se requería todo el tiempo fuerza y como era uno de los más altos por ende le toco hacer la mayor fuerza, ya que la empresa con contrato una grúa acorde con las instalaciones dela planta.
- El 13 de febrero de 2019, producto de la fuerza que había hecho acudió a su EPS, donde le dieron 2 días de incapacidad.
- Como el dolor era constante, entonces se reportó a la ARL, entidad que con el tiempo considero que no era un accidente laboral confirmado por la Junta Regional.
- La EPS ante la persistencia del dolor del trabajador le ordeno una radiografía y una resonancia y como resultado se obtuvo que había *"sutiles cambios por disco patia degenerativa crónica sin efecto comprensivo radicular en L5-S-1 e hipertrofia facetaria derecha en L5 S1 sin estenosis foraminal"*.
- En el examen anual que hace la empresa accionada, el médico tratante, ante el intenso dolor que presentada el actor, ordeno restricciones para el desempeño de las labores al igual que la EPS.
- El 04 de febrero de 2020, la empresa TANQUES Y TAPAS INDUSTRIALES LTDA (INDU-TAM-PAS), le informa al trabajador que no le será renovado su contrato de trabajo.

**2. PRETENSIONES DEL ACCIONANTE:** solicita se tutelen los derechos fundamentales incoados y que se ordene a la empresa TANQUES Y TAPAS INDUSTRIALES LTDA (INDU-TAM-PAS), reintegrarlo al cargo que desempeñaba o a uno de igual o de superior jerarquía sin desmejorar su condición laboral y que se le cancele los salarios dejados de pagar durante el tiempo que estuvo fuera.

### III. CONTESTACIÓN AL AMPARO

**LA EMPRESA TANQUES Y TAPAS INDUSTRIALES LTDA (INDU-TAM-PAS):** El día 18 de marzo del año que transcurre, conforme lo ordenado en el auto admisorio, procedió a descender el traslado de la presente acción, a través del **representante legal suplente OSCAR ALBERTO MARIÑO FLOREZ**, quien manifiesta que:

Se opone a todas las pretensiones del accionante, toda vez que no hay lugar a ellas conforme las razones expresadas.

Afirma, que el trabajador continuo con sus labores durante la vigencia de los contratos, solo presento dos días de incapacidad y la empresa desconoce si el dolor era o no constante, pues se desempeñaba normal en su trabajo.

El reporte del presunto accidente laboral fue realizado por la empresa el 16 de febrero de 2019 y la ADMINISTRADORA DE RIESGOS LABORALES SURA concluye “*el evento no corresponde con la definición de un accidente de trabajo, de acuerdo con los lineamientos de la legislación vigente*”, ante controversia interpuesta por el trabajador a la calificación de la ARL SURA fue calificado por la Junta Regional de Calificación de invalidez de Bogotá y Cundinamarca mediante el dictamen N° 1073156508-6773, en el cual se estableció que el evento no correspondía a un accidente laboral.

Respecto a las recomendaciones médicas que aduce el trabajador, estas son de tipo general y están orientadas al mantenimiento de una correcta higiene postura, así como evitar gestos y movimientos considerados de riesgo para la génesis de lesiones agudas en los trabajadores.

Se concluye que la terminación del contrato realizado por la empresa no corresponde a un acto de discriminación por una situación médica, este ocurrió como se explicó por el vencimiento del periodo fijado.

Por tanto, solicita se declare improcedente el amparo constitucional de la tutela, pues esta acción no procede al existir otro medio judicial idóneo y eficaz para resolver la controversia.

**LA EPS FAMISANAR-CAFAM:** A pesar de ser notificada en debida forma al correo electrónico [notificaciones@famisanar.com](mailto:notificaciones@famisanar.com), la entidad guardo silencio.

### II. RECAUDO PROBATORIO

CLASE DE PRUEBA	FOLIOS	QUIEN LO APORTO
Carta terminación del contrato	2	Accionante
Historia clínica	3 al 38	Accionante
Informe clínico salud ocupacional	39 al 43	Accionante
Historia clínica	44 al 50	Accionante
Representación legal	64 al 65	Accionado
Copia de contrato laboral	66 al 67	
Informe accidente de trabajo ARL SURA	68 a 69	
Calificación de la junta regional de calificación de invalidez de Bogotá y Cundinamarca	70 adverso al 71	
Socialización de recomendaciones generales	72 al 74	
Examen médico ocupacional de egreso	75	

## CONSIDERACIONES

1.- Ha de partir el Despacho por admitir su competencia para conocer el presente asunto, conforme a lo previsto en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991 y artículo 8 del Decreto 306 de 1992.

2.- La acción de tutela se encuentra consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política como un mecanismo para la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas, cuando los mismos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de las autoridades o particulares en ciertos casos.

La finalidad última de esta causa constitucional es lograr que el Estado, a través de un pronunciamiento judicial, restablezca el derecho fundamental conculcado o impida que la amenaza que sobre él se cierne se configure.

3.- Ahora bien, respecto al requisito de **INMEDIATEZ**, es pertinente aclarar que la Corte Constitucional, ha dicho adicionalmente, que *“el examen de la inmediatez no consiste únicamente en revisar el paso del tiempo entre el hecho generador de la vulneración de un derecho fundamental y la interposición de la acción de tutela. Existen casos en los que el Juez de tutela debe verificar si existe un motivo válido, entendiéndolo como una justificación para el no ejercicio de la acción constitucional de manera oportuna, circunstancia justificativa que debe estar plenamente demostrada, y que debe responder a criterio de protección constitucional. Entre las circunstancias que la Corte ha reconocido como motivos justificantes para la tardanza, se encuentran las circunstancias de analfabetismo, desplazamiento forzado o de tratarse de madres cabeza de familia”* [T-199 de 2015].

Dicho lo anterior, esta Sede Judicial constata que la acción de tutela que nos ocupa, si cumple en el requisito arriba descrito, pues si bien los hechos que dieron origen a la presunta vulneración de los derechos incoados se originaron el 04 de febrero de 2020, por tanto, este despacho continuará con el estudio del caso en concreto.

4.- Relativamente a lo que con la tutela se persigue, bueno es recordar que esta acción constitucional, en principio, no puede ser utilizada para ventilar controversias de carácter laboral y económico dentro de la relación obrero patronal, pues sobre el particular la Corte Constitucional ha sostenido que: *“[l]a acción de tutela no procede para la solución de controversias jurídicas producidas dentro del ámbito de las relaciones laborales, ya sea por virtud de un contrato de trabajo o por una vinculación legal y reglamentaria, como tampoco para buscar el reintegro o alcanzar el pago de acreencias laborales. La improcedencia generalizada se explica, por la existencia de procedimientos, en las leyes laborales, que han demostrado su eficacia para la protección de los derechos de los trabajadores, con sujeción a los derechos constitucionales de las partes y de terceros, entre otras condiciones, porque permiten al juzgador, mediante pruebas practicadas con pleno respeto del derecho de contradicción, adquirir certeza respecto de los hechos y tomar decisiones debidamente fundamentadas. Así, en principio, las reclamaciones derivadas de contratos laborales, la competencia para dirimir tales conflictos está radicada en la jurisdicción ordinaria, tal como lo establecen los artículos 2º y 3º del Código Sustantivo del Trabajo, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 2º del Código Procesal de la misma especialidad, modificado por la Ley 362 de 1997”*. [T-087 de 2006].

5.- Con todo, esa misma jurisprudencia de la Corte Constitucional ha dicho que la tutela es un mecanismo de protección idóneo, si lo que se pretende es el reclamo de la trasgresión del derecho a la estabilidad laboral reforzada en

trabajadores en condiciones de vulnerabilidad, “Si bien la acción de tutela no es, por regla general, el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en algunos casos, como por ejemplo cuando el titular del derecho encuentre protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, este trámite se convierte, transitoria o definitivamente, en el mecanismo más adecuado de protección del derecho. Al adquirir dicha connotación, reemplaza los mecanismos ordinarios permitiendo solicitar el reintegro de las personas que se enmarcan en tales condiciones.” [T-098 de 2015].

Y sobre, tales condiciones, la doctrina ha sostenido que la figura, “estabilidad laboral reforzada” ampara usualmente a mujeres embarazadas y en estado de lactancia, trabajadores con fuero sindical y personas con discapacidad. De acuerdo con la sentencia T-002 de 2011, en el caso de las últimas la mencionada figura es el derecho que garantiza la permanencia en el empleo, luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y de conformidad con su capacidad laboral.” Adicionalmente, la Corte estableció a través de la sentencia T-1040 de 2001 que la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite una discapacidad”. [T-098 de 2015].

Pues bien, lo que el actor viene reclamando es el derecho a la estabilidad laboral reforzada en virtud de los dolores lumbares que afirma se originaron producto de las labores propias de su cargo, de ahí que asume que por ese hecho debe el juez de tutela ordenar a su empleador el reintegro al cargo que venía desempeñando en iguales o mejores condiciones y al pago de las prestaciones sociales dejadas de percibir.

6.- Entendido de esa manera, es menester de esta sede judicial, exponer lo que la doctrina jurisprudencial ha sido clara en determinar lo que debe entenderse por estado de debilidad manifiesta, al sostener que: “está en circunstancias de debilidad manifiesta, y por ende, tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada “un trabajador que **razonablemente** pueda catalogarse como persona (i) con discapacidad, (ii) con disminución física, síquica o sensorial en un **grado relevante**, y (iii) en general todas aquellos que (a) tengan una afectación grave en su salud; (b) esa circunstancia les **“impida[a] o dificult[e]sustancialmente** el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”, y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho”. [Sentencia T-472 de 2014].

Nótese, pues, que como no es cualquier afectación de salud la que da lugar a acceder a tan excepcional garantía, el juez de lo constitucional debe observar que se cumpla alguno de los presupuestos arriba mencionados para que pueda proteger los derechos incoados mientras la justicia ordinaria encargada de asuntos laborales defina lo que en derecho corresponda, presupuestos que en este asunto brillan por su ausencia, pues el actor siguió desempeñando sus labores de manera regular y satisfactoria e inclusive tanto el actor como el accionado coinciden en que el supuesto accidente laboral fue

reportado a la ARL y esta dio su respectivo diagnóstico que fue además confirmado por la Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca.

Además que si como prueba de esa afección se traen al plenario, apenas, constancias de asistencia a citas médicas con recomendaciones a seguir, con solo una incapacidad por dos días, no se puede concluir que se configure una estabilidad laboral reforzada, ni mucho menos que la terminación del contrato haya sido por la existencia de una relación de causalidad entre la labor desempeñada y el procedimiento que lo aqueja pues en el expediente da cuenta que la terminación de la relación laboral fue por vencimiento del plazo pactado tal como da cuenta la copia del contrato laboral arrojada al plenario a folio 67.

Recuérdese que: “[e]n materia laboral, la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares” (subrayas del Juzgado), que no a sujetos distintos.

Entonces, si es que; “... el amparo constitucional de las personas en circunstancia de debilidad manifiesta permite al juez de tutela identificar y ponderar un conjunto más o menos amplio y variado de elementos fácticos para deducir la ocurrencia de tal circunstancia y le da un amplio margen de decisión para proteger el derecho fundamental amenazado o restablecerlo cuando hubiera sido vulnerado”, para este Juzgado la situación de salud previa y posterior a la renuncia presentada por quejoso, lejos está de encuadrarse dentro de las hipótesis que la jurisprudencia ha previsto para protegerlo.

7.- Refuércese el argumento del Despacho diciendo que la Corte Constitucional, en sentencia T-351 de 2015 estudió el caso de un ciudadano que fue despedido unilateralmente, sin autorización del inspector de trabajo, no obstante su deteriorado estado de salud. La Corte, en esa ocasión, concedió el amparo de manera transitoria al verificar el cumplimiento de los siguientes requisitos: “i) Que el demandante pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta; (ii) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación; (iii) Que se encuentre acreditado el nexo causal entre el despido o la terminación del contrato y las condiciones deplorables de salud del trabajador y, (iv) Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta necesario”.

Ahora, cotejadas las exigencias jurisprudenciales citadas con el caso concreto se tiene que el quejoso no cumple con ninguna de ellas, primero, porque no es una persona discapacitada, no es un adulto mayor, tampoco estaba incapacitado al momento de su despido, y no padece una enfermedad terminal; en cuanto a la segunda y tercera hipótesis, conforme al recaudo probatorio no se evidencia que la causa del despido sea su afectación de salud pues como se observa y se prueba fue por la terminación del plazo pactado en el contrato laboral a término fijo.

8.- En relación con el derecho fundamental al trabajo, el artículo 25 de la Constitución Nacional, contempla, “El trabajo es un derecho y una obligación

social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas". La H. Corte Constitucional en Sentencia T-611/01, sobre su interpretación constitucional, consideró, "La interpretación constitucional recae sobre un objeto de mayor complejidad el derecho al trabajo como uno de los valores esenciales de nuestra organización política, fundamento del Estado social de derecho, reconocido como derecho fundamental que debe ser protegido en todas sus modalidades y asegurar el derecho de toda persona al desempeño en condiciones dignas y justas, así como los principios mínimos fundamentales a los que debe sujetarse el legislador en su desarrollo y la obligación del Estado del desarrollo de políticas de empleo hacen del derecho al trabajo un derecho de central importancia para el respeto de la condición humana y cumplimiento del fin de las instituciones. La interpretación que surge de la dimensión constitucional descrita no persigue la solución de un conflicto o diferencia entre el trabajador y el empresario para hallar la solución correcta sino pretende, la definición de campos de posibilidades para resolver controversias entre derechos o principios fundamentales. La protección del derecho al trabajo desde la interpretación constitucional tiene el propósito de optimizar un mandato en las más altas condiciones de racionalidad y proporcionalidad sin convertirlo en el derecho frente al cual los demás deben ceder".

Igualmente la alta Corporación Constitucional, en sentencia T-581A/11 sobre el mínimo vital de subsistencia, "El concepto de mínimo vital, de acuerdo con la jurisprudencia, debe ser evaluado desde un punto de vista desde de la satisfacción de las necesidades mínimas del individuo, por lo cual es necesario realizar una evaluación de las circunstancias de cada caso concreto, haciendo una valoración que se encamine más hacia lo cualitativo que a lo cuantitativo, verificándose que quien alega su vulneración tenga las posibilidades de disfrutar de la satisfacción de necesidades como la alimentación, el vestuario, la salud, la educación, la vivienda y la recreación, como mecanismos para hacer realidad su derecho a la dignidad humana".

Igualmente la alta Corporación Constitucional, en sentencia T-581A/11 sobre el mínimo vital de subsistencia, "El concepto de mínimo vital, de acuerdo con la jurisprudencia, debe ser evaluado desde un punto de vista desde de la satisfacción de las necesidades mínimas del individuo, por lo cual es necesario realizar una evaluación de las circunstancias de cada caso concreto, haciendo una valoración que se encamine más hacia lo cualitativo que a lo cuantitativo, verificándose que quien alega su vulneración tenga las posibilidades de disfrutar de la satisfacción de necesidades como la alimentación, el vestuario, la salud, la educación, la vivienda y la recreación, como mecanismos para hacer realidad su derecho a la dignidad humana".

De cara a lo anterior, el despacho observa que no obra en el plenario prueba documental que permita siquiera inferir que la única entrada económica que percibe para la subsistencia del señor YEISON ALBEIRO DIAZ CUBILLOS, es lo que devenga en calidad de empleado de la Empresa TANQUES Y TAPAS INDUSTRIALES LTDA (INDU-TAM-PAS), tampoco que no cuente con bienes de valor o rentas que lleve a esta falladora judicial a la certeza de la vulneración a sus derechos fundamentales al trabajo y al mínimo vital y móvil.

Entonces este Despacho se pregunta, si en verdad el Actor hace parte de tan especial protección constitucional como lo es la "estabilidad laboral reforzada", teniendo en cuenta que siguió trabajando de manera normal, que su médico tratante no le dio recomendaciones ni restricciones laborales, como tampoco presento más incapacidades que dieran a conocer su estado de salud y

sumado el hecho de que se cumplió el vencimiento del plazo pactado en la relación laboral entre el empleador y el trabajador.

Por tanto, en atención a los argumentos expuestos, y como no hay prueba a través de la cual se verifiquen los presupuestos para proceder a la protección de la *estabilidad laboral reforzada*, el despacho niega el amparo deprecado.

**IV. DECISIÓN**

**EN MÉRITO DE LO EXPUESTO, EL JUZGADO CIVIL MUNICIPAL DE MOSQUERA - CUNDINAMARCA, ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPÚBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY.**

**RESUELVE:**

**PRIMERO: ABSTENERSE DE TUTELAR EL DERECHO A LA IGUALDAD, A LA DIGNIDAD HUMANA, AL MINIMO VITAL Y A LA SEGURIDAD SOCIAL** incoados por el señor **YEISON ALBEIRO DIAZ CUBILLOS**, contra **LA EMPRESA TANQUES Y TAPAS INDUSTRIALES LTDA (INDU-TAM-PAS)** representado legalmente por **OSCAR CELIO MARIÑO**, por las razones expuestas en la parte motiva de esta Sentencia.

**SEGUNDO:** Comuníquesele a las partes, en forma rápida y por el medio más expedito, de conformidad a lo consagrado en el Art.16 del Decreto 2591 de 1991.

**TERCERO:** Si este fallo no es impugnado envíese a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**MARIA DEL PILAR OÑATE SANCHEZ**  
JUEZ.-