JUZGADO VEINTISÉIS CIVIL MUNICIPAL
Bogotá D.C., quince (15) de septiembre de dos mil veinte (2020).

Acción de Tutela No. 2020 - 0413.
Sentencia de Primera Instancia

Accionante: Odasir Leandro García Hernández.
Accionada: Mecánicos Asociados S.A.S. (Masa Stork).

Surtido el trámite de rigor, siendo competente esta sede judicial para conocer de la presente acción pública, de acuerdo con los parámetros establecidos por el Decreto 2591 de 1991, en concordancia con los Decretos 1382 de 2000, 1834 de 2015 y 1983 de 2017 procede el Juzgado a decidir la acción de tutela de la referencia.

Antecedentes

1. El señor **Odasir Leandro García Hernández** pretende que, en amparo de sus garantías fundamentales al mínimo vital, salud, seguridad social, estabilidad laboral reforzada y al trabajo en condiciones dignas, se ordene a la empresa **Mecánicos Asociados S.A.S. - Masa Stork** que **i)** le reestablezca su contrato de trabajo en las mismas condiciones en que inicialmente fue pactado**, ii)** lo reintegre al cargo que venía desempeñando, o a uno de igual o superior jerarquía, en atención a la condición de salud en que se encuentra, **iii)** pague su salario y demás prestaciones sociales y convencionales a que tiene derecho, desde la fecha en que decidió suspender y posteriormente terminar su contrato de trabajo, **iv)** le pague los 180 días como indemnización por el despido injustificado de que fue objeto y **v)** se declare que la suspensión y posterior terminación de su contrato de trabajo es contraria a los principios mínimos consagrados en la Constitución Nacional.

2. Como apoyo de sus pretensiones sostuvo que:

2.1. Se vinculó a la sociedad accionada desde el mes de octubre de 2008, con un contrato de trabajo a término fijo, y posteriormente, con un contrato por obra o labor; pese a que el Gobierno Nacional, en aras de mitigar el Coronavirus Covid-19, decretó unas medidas tendientes a favorecer el empleo, su empleador decidió, de manera unilateral, suspender su contrato de trabajo invocando la causal contemplada en el numeral 1° del artículo 51 del C.S.T., sin que, previo a ello, hubiera utilizados los medios que tenía a su alcance y que se encuentran contenidos en la Circular No. 021 de 2020 expedida por el Ministerio del Trabajo; en adición, no tuvo en cuenta que fue diagnosticado con hipertensión arterial, situación que lo obliga no sólo a asistir continuamente a controles médicos por presentar un riesgo cardio vascular, sino a tomar medicamentos para contrarrestar la patología prescrita.

2.2. El 10 de junio pasado y sin que mediara una justa causa, su empleador decidió terminar la relación laboral, sin haber pedido no sólo el permiso por parte del Ministerio del Trabajo, sino que no tuvo en cuenta el estado de salud en que se encontraba, condición que lo hace merecedor a la estabilidad laboral reforzada por ser un sujeto de especial protección constitucional y en estado de debilidad manifiesta, situación que lo hace merecedor a la estabilidad laboral reforzada. También señaló, que por las condiciones médicas y emocionales en que se encuentra, su mínimo vital y el de su familia se encuentra afectado porque no ha podido acceder a un nuevo empleo que le permita sostener las obligaciones que demanda su hogar, constituido por cuatro niños y su esposa.

2.3. Finalmente, refirió que con la interposición de la presente acción de tutela lo que se busca es evitar un perjuicio irremediable, pues acudir a la jurisdicción ordinaria laboral le tomaría mucho tiempo, mismo que le afectaría la subsistencia propia y de su familia por encontrarse sin acceso al Sistema de Seguridad Social.

3. Admitida la acción el 3 de septiembre último, se dispuso la notificación de la accionada y la vinculación del **Ministerio de Trabajo** y **Coomeva E.P.S. S.A.**, con el fin que rindieran un informe pormenorizado sobre los hechos que fundamentan la acción.

3.1. **Mecánicos Asociados S.A.S.** respondió que se opone a lo pretendido por el señor **García** y solicitó la declaratoria de improcedencia de la acción de tutela, toda vez que, **i)** el accionante no fue despedido, su empleo terminó por la ejecución de la labor u obra para la cual fue contratado, **ii)** las patologías que afectan la salud del actor no fueron obstáculo para emplearlo ni para terminar la relación laboral, **iii)** la tutela carece de los presupuestos fundamentales como la existencia de un perjuicio inminente e irremediable y/o que se encuentre en un estado de debilidad manifiesta que lo haga merecedor a un reintegro laboral, **iv)** no obra prueba con la que pueda demostrarse que para el momento en que culminó la obra el accionante éste se encontrara incapacitado, **v)** será el juez laboral el llamado a dirimir el conflicto, toda vez que al juez constitucional no le está permitido determinar sobre acreencias económicas, y **vi)** de concederse el amparo, el fallo se emita de manera transitoria -4 meses- por corresponder al juez natural asumir el estudio de fondo y si dentro de ese tiempo el tutelante no acude a la justicia ordinaria, se deje sin efectos el fallo que así lo dispuso.

3.2. El **Ministerio de Trabajo** solicitó su desvinculación del trámite de la acción de tutela por falta de legitimación en la causa por pasiva, ya que no tiene vínculo contractual con el accionante, de quien, agregó, dispone de los medios ordinarios de defensa ofrecidos dentro del ordenamiento jurídico para la protección de sus derechos, medios judiciales y procesales ordinarios y apropiados, para resolver las controversias que se suscitan en las relaciones laborales, tal y como lo dispone el artículo 1° del Código Procesal del Trabajo.

3.3. **Coomeva EPS** pidió que se deniegue la acción de tutela, por falta de legitimación en la causa por pasiva, amén de que no se encuentra acreditado que esa entidad haya vulnerado los derechos fundamentales que el accionante reclama como vulnerados.

Consideraciones

1. La acción de tutela fue establecida en el artículo 86 de la Constitución Política como un procedimiento preferente y sumario para proteger los derechos fundamentales. Este instrumento jurídico es de carácter subsidiario y procura brindar a las personas la posibilidad de acudir a la justicia de manera informal, buscando la protección en forma inmediata y directa, de los derechos constitucionales fundamentales que considere vulnerados en todos aquellos eventos en que el afectado no disponga de otros medios de defensa judicial, o de los recursos que de ellos se derivan.

2. En el presente asunto, corresponde al juzgado **i)** establecer si la acción de tutela resulta procedente para analizar el conflicto laboral que se presenta entre las partes, por la terminación del contrato de trabajo del accionante, y en caso afirmativo, **ii)** verificar si, con esa actuación, **Mecánicos Asociados S.A.S. (Masa Stork)** vulneró los derechos fundamentales al mínimo vital, salud, seguridad social, estabilidad laboral

reforzada y al trabajo en condiciones dignas de aquel y si es procedente su reintegro y demás pretensiones.

3. Memórese, para ello, que la Corte Constitucional ha señalado que, en principio, la acción de amparo es improcedente para reclamar un reintegro laboral[1], toda vez que el ordenamiento jurídico prevé, para el efecto, acciones judiciales específicas cuyo conocimiento, ha sido asignado a la jurisdicción ordinaria laboral y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate[2].

Pese a lo anterior, también ha destacado esa Corporación que la tutela resulta procedente de forma excepcional, cuando se afectan los derechos de las personas que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta como consecuencia de su condición económica, física o mental. Al respecto ha señalado que, *"en estos casos el actor experimenta una dificultad objetiva y constitucionalmente relevante para soportar las cargas procesales que le imponen los medios ordinarios de defensa judicial"*[3] y, adicionalmente, cuando se predica el derecho a la estabilidad laboral reforzada[4].

3.1. En lo atinente a la estabilidad laboral reforzada, la Sentencia T- 211 de 2012, la Corte Constitucional aclaró que: "*los trabajadores que sean catalogables como (i) inválidos, (ii) discapacitados, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una afectación 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 toma que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la "estabilidad laboral reforzada*"[5]. Así entonces, aquellos trabajadores que sufren una disminución considerable en su estado de salud durante el trascurso del contrato laboral, deben ser tenidos como personas que se encuentran en situación de debilidad manifiesta y, por ello, gozan de estabilidad laboral reforzada por aplicación directa de la Constitución[6].

Por lo tanto, si el juez constitucional alcanza a establecer que el despido o la terminación del contrato de trabajo de una persona cuya salud estaba seriamente afectada se produjo sin la autorización de la oficina del Trabajo, se debe presumir que la causa de la desvinculación laboral lo es la circunstancia de debilidad e indefensión del trabajador, por lo que se debe concluir que se causó una grave afectación de sus derechos fundamentales[7], y le corresponderá reconocer en favor del trabajador: ***(i)*** la ineficacia de la terminación o del despido laboral (con la consiguiente causación del derecho del demandante a recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir en el interregno). ***(ii)*** El derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones similares a las del empleo desempeñado por él hasta su desvinculación, y en el cual no sufra el riesgo de empeorar su estado de salud, sino que esté acorde con su situación[8]. ***(iii)*** El derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de

---

[1] Véanse, entre otras, las sentencias T-198 del 16 de marzo de 2006. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra y T-1038 del 4 de diciembre de 2007. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.
[2] Sentencia T-041 de 2019.
[3] Sentencia SU-047 de 2017. Frente a los sujetos que gozan de especial protección por estabilidad laboral reforzada, en la Sentencia T-305 de 2018 se manifestó que son: "(i) los menores de edad, (ii) los adultos mayores, (iii) las mujeres en estado de embarazo, y (iv) los trabajadores discapacitado
[4] Véase, Sentencia T-576 del 14 de octubre de 1998. M.P. Alejandro Martínez Caballero.
[5] Cita por fuera del texto: Sentencia 198 de 2010: "podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida (sic). La invalidez sería el producto de una discapacidad severa."
[6] Sentencia T-351 de 2003,
[7] Sentencia T-519 de 2003. T-661 de 2006, T-687 de 2006, T-062 de 2007, T-434 de 2008, T-518 de 2008, entre otras.
[8] En efecto, y en relación con las consecuencias (i) y (ii), la Corte en la Sentencia C-531 de 2000 declaró que el inciso segundo del artículo 26 debía ser declarado exequible, bajo el entendimiento de que "carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona por razón de su limitación sin que exista autorización

su nuevo cargo, si es el caso[9]. Y *(iv)* el derecho a recibir "*una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren*"[10].

3.2. Por su parte, la estabilidad laboral reforzada de los sujetos de especial protección, es aplicable aún en aquellos casos en los cuales el contrato de trabajo por el cual se inició el vínculo laboral tenga un término definido[11], incluyendo los contratos de trabajo por obra o labor determinada[12]. Por ende, cuando una persona goza de *estabilidad laboral/ocupacional reforzada* no puede ser desvinculada sin que exista una razón objetiva que justifique la terminación o la no renovación contractual y sin que medie la autorización de la oficina del Trabajo[13.] Ello quedó claramente establecido en la Sentencia SU-049 de 2017.

4. En virtud de las directrices sentadas en precedencia, de entrada se advierte que no puede abrirse paso a la protección reclamada, debido a la subsidiariedad de la acción, en la medida en que no se encuentra acreditado que, por su condición de hipertenso, el accionante pueda ser categorizado como sujeto de especial protección constitucional y merecedor, por tanto, de una estabilidad laboral reforzada; en consecuencia, tampoco es posible afirmar que fue esa circunstancia particular la que produjo la terminación de la relación laboral (mexo causal).

En efecto, **i)** aunque entre el peticionario y la sociedad demandada existió un contrato de trabajo cuyo objeto consistía en la prestación del servicio de mantenimiento de cabina y aire acondicionado de equipo minero en el Cerrejón (Guajira), no es menos cierto, que en la cláusula cuarta del mismo se estipuló que la duración del mismo se extendería hasta la finalización de la obra, situación acaecida el 10 de julio de 2020, según el "formato para el avance de la obra" aportado por la accionada, **ii)** si bien el accionante padece de hipertensión arterial, no se avizora en el plenario que dicho sufrimiento le impida ejecutar sus labores al servicio de otra empresa o de cualquier otra, o que de cierta forma disminuya su fuerza laboral, amén de que no hay evidencias de que el señor García estuviere incapacitado por dicho padecimiento para el momento de la terminación de la relación laboral y/o en ejecución de la misma. Por el contrario, lo que muestran las pruebas, incluso las aportadas por el propio accionante, es que, para el 22 de mayo de 2020 -antes del despido- aquel tenía "buena adherencia al programa de riesgo cardiovascular" (formato de cita de control anexa a la demanda), y **iii)** no se demostró, además, que la causa de la finalización del vínculo fuera la mentada patología, pues conforme se indicara en precedencia, ello ocurrió en virtud de la expiración de la vigencia del contrato celebrado y dentro término inicialmente conocido y convenido voluntariamente por aquél. Más aún, téngase en cuenta que el señor García ni siquiera se realizó el examen médico de retiro con el que se pudiera dar cuenta de alguna patología existente en ese momento, tal como se verifica en la certificación aportada junto con la contestación a la acción.

---

previa de la oficina de Trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato"

[9] Según el artículo 54 de la Constitución, la capacitación profesional de las personas disminuidas físicas, psíquicas o sensoriales es un derecho fundamental. Dice, el citado precepto: "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud". Este fue asunto de decisión en la Sentencia T-1040 de 2001, en la que se le ordenó a la empresa demandada brindar capacitación a la tutelante para el cumplimiento de sus funciones.

[10] Lo anterior de conformidad con el artículo 26, inciso 2°, de la Ley 361 de 1997. Ver Sentencias T-853 de 2006, T-361 de 2008;, T-420 de 2015, T-188 de 2017, T-317 de 2017, T-502 de 2017, T-442 de 2017, T-443 de 2017, T-589 de 2017, T-305 de 2018, T-041 de 2019, entre otras.

[11] Sentencia C-016 de 1998.

[12] Sentencia T-864 de 2011.

[13] Ver la Sentencia T-226 de 2012.

5. En este sentido, y analizadas las reglas fijadas por la jurisprudencia constitucional para determinar la procedencia excepcional de la acción de tutela para la reclamación de acreencias laborales, se advierte que ***i)*** *e*l problema que se debate no es de naturaleza constitucional, pues se trata de una controversia de carácter laboral que requiere la evacuación de unas pruebas ante el juez natural, lo que le impide al juez constitucional adoptar medidas tendientes a conjurar en forma inmediata la presunta transgresión de los derechos fundamentales invocados, y ***ii)*** no se demostró que el proceso ordinario laboral fuera insuficiente para proteger íntegramente los derechos fundamentales amenazados o vulnerados, ni tampoco, que no resultara adecuado para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable[14], pues, de las circunstancias referidas por el accionante y las pruebas acreditadas, el Despacho no advierte la configuración de dicho perjuicio, de forma que torne procedente la acción de forma transitoria. Téngase en cuenta que, aunque el accionante aduce que no cuenta con ingresos suficientes para su congrua subsistencia, no aporta ningún soporte que dé cuenta de esta circunstancia.

Tampoco se acreditó que el señor **García** ostente alguna de las calidades para ser tenido como un sujeto de especial protección constitucional que merezca la protección especial, pues no es aforado sindical, no padece de discapacidad física, ni tiene en su contra alguna circunstancia especial que amerita la intromisión del juez constitucional, lo que inmediatamente confirma la improcedencia de la acción de amparo, ante la existencia de vías ordinarias ante la jurisdicción laboral para la satisfacción de sus pretensiones.

6. Por las razones expuestas, habrá de declararse improcedente el amparo suplicado.

Decisión

En mérito de lo expuesto, el **Juzgado Veintiséis (26) Civil Municipal de Bogotá**, D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

Resuelve

Primero: Declarar la improcedencia de la protección constitucional invocada por el señor **Odasir Leandro García Hernández.**

Segundo: Notificar esta decisión a los interesados, por el medio más expedito (artículo 30 Decreto 2591 de 1991).

Tercero: Enviar la presente acción, en caso de no ser impugnada, a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y Cúmplase,

MARÍA JOSÉ ÁVILA PAZ
Juez

Rago/

[14] Corte Constitucional, Sentencia T-712 de 2004, MP: Rodrigo Uprimny Yepes.