

REPÚBLICA DE COLOMBIA



**JUZGADO QUINTO CIVIL DEL CIRCUITO DE IBAGUÉ**  
Ibagué, dieciséis (16) de abril de dos mil veintiuno (2021).

**Providencia:** Sentencia Segunda Instancia.  
**Proceso:** Acción de Tutela.  
**Radicación:** 73001-40-03-009-2021-00110-01  
**Accionante:** Franky Javier Boada Martínez  
**Accionado:** La Empresa Transportes Expreso Palmira S.A.

**Tema a Tratar:** *De la Estabilidad Laboral Reforzada del trabajador en situación de discapacidad y su protección constitucional. El artículo 13 Superior establece que le corresponde al Estado adoptar medidas favorables para los grupos discriminados o marginados, especialmente, a favor de aquellas personas que dada su condición física o mental se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta. A su vez, el artículo 47 Superior precisa que uno de los deberes del Estado es “adelantar políticas de previsión, rehabilitación e integración social para los **disminuidos físicos**, sensoriales y psíquicos, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”. Así, puede sostenerse que la igualdad de oportunidades involucra no sólo la ausencia de discriminaciones, sino también que se brinde una ayuda efectiva a aquellas personas que se hallan en situación de inferioridad o desventaja. Siguiendo lo anterior, la Ley 361 de 1997 estableció en su artículo 22 que le corresponde al Gobierno, como parte de la política nacional de empleo, adoptar medidas encaminadas a la creación y desarrollo de fuentes de trabajo para las personas en situación de discapacidad.*

**I. OBJETO DE DECISIÓN:**

Procede el Despacho a decidir la Impugnación formulada por la parte accionante - **Franky Javier Boada Martínez** - contra el fallo de tutela del nueve (9) de marzo de dos mil veintiuno (2021), proferido por el Juzgado Noveno Civil Municipal de Ibagué, dentro de la acción de la referencia.

**II. ANTECEDENTES:**

**Franky Javier Boada Martínez** promovió la presente acción de tutela contra **la Empresa Transportes Expreso Palmira S.A.** a efectos de obtener las siguientes

### **III. PRETENSIONES:**

En su escrito de tutela presentado el veinticuatro (24) de febrero de 2021, solicitó el accionante lo siguiente:

*“PRIMERA: En la sentencia judicial, que conceda el amparo pretendido, se ORDENE que en el término de cuarenta y ocho (48) horas siguientes al fallo, LA EMPRESA TRANSPORTES EXPRESO PALMIRA S.A, proceda a reintegrarme a las labores y /o se me dé un mínimo vital por cuanto el suscrito estaba en capacidades de realizar las labores que venía desempeñando”.*

### **IV. HECHOS:**

Indica el accionante - **Franky Javier Boada Martínez** - que *“PRIMERO: Que fui contratado en el cargo de conductor por contrato a término fijo por la empresa TRANSPORTES EXPRESO PALMIRA S.A.*

*SEGUNDO: Por medio de oficio de fecha 23 de marzo de 2020 y como resultado de la pandemia por COVID 19, la accionada comunica a todo el personal sobre su decisión de otorgamos vacaciones colectivas y remuneradas.*

*TERCERO: Mediante oficio de fecha 30 de abril de 2020 me comunican sobre la suspensión del contrato de trabajo, a partir del 1 de mayo de 2020 y hasta que se levanten las restricciones impuestas a la comunidad en general.*

*CUARTO: El 13 de abril de 2020 la empresa suscribe el acuerdo 001 por medio del cual se toman medidas para hacer frente al estado de emergencia sanitaria como consecuencia de la pandemia ocasionada por el covid-19, en el cual establece que a partir de esta fecha se implementarían jornadas de trabajo intermitente y por turnos.*

*QUINTO: Posteriormente, a la empresa le permitieron operar normalmente, pero al suscrito lo desconocieron.*

*SEXO: Por medio de oficio del 11 de agosto de 2020 me comunican el preaviso de terminación de contrato de trabajo, dejándome totalmente a la deriva, pues venía con un tratamiento médico que es totalmente conocido por la empresa y a raíz de lo cual fui reubicado en mis labores, para desempeñarme como despachador.*

*SEPTIMO: Como consecuencia de lo anterior, presento derecho de petición a la empresa recordando mi estado de salud y solicitando reconsiderar mi reintegro a la empresa.*

*OCTAVO: La empresa impartió respuesta a dicha petición mediante oficio de 11 de diciembre de 2020 en el cual responde: " ... 2. Su contrato se encuentra vigente. 3. La comunicación de la terminación de su contrato por expiración del plazo pactado obedeció a un error, y por lo tanto le reitero que su contrato se encuentra vigente ...*

*"NOVENO: Actualmente, mi situación de salud no es favorable pues vengo adelantando un tratamiento médico con ocasión de antecedente de tumor maligno de testículo, no especificado y del cual fui operado, además de ello cuento con recomendaciones laborales que me dio el médico psiquiatra, razón por la cual fui reubicado.*

*DECIMO: Adicionalmente, la empresa ya reanudo de manera normal el desarrollo de su objeto social y a pesar de todo lo anterior, continuo con mi contrato de trabajo suspendido y sin percibir ningún tipo de salario, afectándose gravemente mi derecho al trabajo en condiciones de igualdad material, mi derecho al mínimo vital y móvil y en consecuencia mi dignidad humana.*

*DECIMO PRIMERO: Solicito se tenga en cuenta el principio de la solidaridad frente a mi caso, pues no se me está garantizando el mínimo vital, y de igual forma no me dejan trabajar para garantizar mi sobrevivencia".*

### **V. TRÁMITE PROCESAL:**

Correspondió por reparto al Juzgado Noveno Civil Municipal de Ibagué el trámite de la presente acción, admitida mediante proveído del veinticinco (25) de febrero de dos mil veintiuno (2021), corriéndosele traslado a la parte accionada para que se pronunciara sobre los hechos vulnerantes alegados en su contra:

**La Empresa Transportes Expreso Palmira S.A.**, contestó que el señor Franky Javier Boada Martínez, es empleado de la empresa-, respecto de su condijo de salud, ha venido en unos procesos ante el Sistema de Seguridad Social en Salud, y no puedo afirmar ni negar las circunstancias en que se ha dado ya que esto les corresponde a sus médicos tratantes.

Manifiesta que la empresa le notificó la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor, lo hizo con fundamento en la imposibilidad de la ejecución del contrato de trabajo. Por ello se acogieron las recomendaciones del Ministerio de Trabajo en las circulares No. 021 y 022 de 2020. para evitar la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor y procedió a ENVIAR A VACACIONES AL ACCIONANTE, las cuales fueron pagadas. Dice la empresa que el accionante oculta al despacho que por medio del acta No. 001 entre el SINDICATO DE OBREROS Y EMPLEADOS DE TRANSPORTES EXPESO PALMIRA S.A. "SINDOEPAL el día 13 de abril de 2020 (que es un sindicato mayoritario en la empresa) acordaron que para atender la difícil situación económica de la empresa por circunstancias del COVID-19, se implementaría en la compañía jornadas de medio tiempo, es decir, que se reconocería a todos los trabajadores, el salario correspondiente a lo laborado.

Que es cierto que el accionante presenta diferente problemas de salud, lo que lo hace más vulnerable al contagio del COVID 19, razón por la cual la empresa decidió realizar la suspensión del contrato de trabajo del accionante, no siendo esta una acción tendenciosa, ni caprichosa y por el contrario como se evidencia en conjunto con la organización sindical SIEMPRE ha velado por la protección de los derechos de los trabajadores, las plazas de empleo

y sobre todo el estado de salud de quienes hacen parte de la fuerza laboral de la empresa. En cuanto a la pretensión del accionante, manifiesta que se opone a ella, toda vez que en ningún momento ha afectado los derechos fundamentales del accionante. Además de ello es evidente que la suspensión del contrato de trabajo por fuerza mayor y cualquier discusión que se derive de la misma, es competencia del Juez ordinario laboral: Es así que la empresa ha tomado todas y cada una de las alternativas que el Gobierno Nacional a través del Ministerio del Trabajo para la conservación de las plazas de empleo y la mínima afectación de los ingresos de sus trabajadores, aun sin ser esta su obligación, en el caso particular del accionante.

En conclusión, la empresa canceló al accionante la totalidad de sus salarios, cuando la empresa no tenía la obligación de hacerlo. A Igualmente, que en la búsqueda de la protección de la salud del accionante y dadas sus patologías y la protección foral que, con el único objeto de evitar el contagio de este trabajador, es que Expreso Palmira decidió realizar la suspensión del contrato de trabajo del accionante, no siendo esta una acción tendenciosa, ni caprichosa y por el contrario como se evidencia mi representada en conjunto con la organización sindical SIEMPRE ha velado por la protección de los derechos de los trabajadores, las plazas de empleo y sobre todo el estado de salud de quienes hacen parte de la fuerza laboral de la empresa.

#### **VI. FALLO DE PRIMER GRADO:**

La instancia precedente denegó el amparo, por considerar que el presente caso versa sobre un conflicto laboral en torno la terminación de un contrato laboral, y por existir otros mecanismos para lograr lo solicitado.

#### **VII. DE LA ALZADA:**

Contra dicha decisión se alzó en impugnación la parte accionante - **Franky Javier Boada Martínez** -. Indicando que mediante Sentencia el despacho a su cargo en conclusión procede a negar la acción de tutela interpuesta, bajo el concepto de que al suscrito no se le vulnera derecho

alguno, cuando lo único que me cancelan es la seguridad social y no recibo dinero alguno para mi sostenimiento, cuando estoy en condiciones de laborar.

Que analizadas las circunstancias en las que se ampara el señor Juez para negar la tutela, es el hecho de manifestar que tengo otro medio de defensa judicial para acudir, por cuanto me están cancelando la seguridad social, cuando está probado con los extractos bancarios que no recibo salario alguno, ni siquiera lo mínimo para mi subsistencia y sin poder laborar, pues quien recibe un trabajador con su capacidad laboral mermada.

Solicito se me estudie mi caso por ser viable la acción de tutela, para este caso por cuanto si existe vulneración grave a mi derecho al mínimo vital y debe ser protegido como lo estipula el decreto 2591 de 1991 por que se prueba el perjuicio irremediable y enviarme a hacer en un proceso laboral en estos momentos, que por las circunstancias de la pandemia se han debido mermar las actividades en los juzgados me condena a caer hasta en la obligación de vivir de la caridad publica, cuando tengo capacidad para continuar laborando en la función que me fue asignada una vez el médico tratante orden o reubicación.

Por lo tanto, considero desacertada la decisión del despacho judicial y debe ser reconsiderada, de acuerdo a las pruebas aportadas al proceso.

Finalmente insto a los honorables Juez de 2ª instancia proceda a realizar un estudio juicioso de mi caso y se revoque el fallo de primera instancia y se proteja mis derechos y se ordene la protección a mi derecho al mínimo vital.

#### **VIII. DE LA SEGUNDA INSTANCIA:**

Surtido el trámite procesal, procede el despacho a desatar la alzada, para lo cual previamente se hacen las siguientes

## **IX. CONSIDERACIONES:**

### ***1. De los Presupuestos Procesales de la Acción:***

No se observa causal de nulidad que invalide lo actuado, encontrándose acreditados los presupuestos de la acción, pues es este despacho competente para resolver la impugnación de la presente acción, y la misma cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 86 de la Constitución Nacional y el Artículo 31 y 32 del Decreto 2591 de 1991.

### ***2. Problemas Jurídicos:***

*¿Se configuran los presupuestos necesarios para la protección de la Estabilidad Laboral Reforzada?*

### ***3. Desarrollo de la problemática planteada.***

#### ***3.1. Del tema de la alzada:***

En el presente asunto, previo a determinar si en el caso sometido a estudio existe la vulneración alegada por el tutelante, es necesario establecer si es procedente la presente acción para la protección de la Estabilidad Laboral Reforzada.

#### ***3.2. La Estabilidad Laboral Reforzada del trabajador en situación de discapacidad y su protección Constitucional.***

El artículo 13 Superior establece que le corresponde al Estado adoptar medidas favorables para los grupos discriminados o marginados, especialmente, a favor de aquellas personas que dada su condición física o mental se encuentran en situaciones de debilidad manifiesta. A su vez, el artículo 47 Superior precisa que uno de los deberes del Estado es *“adelantar políticas de previsión, rehabilitación e integración social para los **disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos**, a quienes se prestará la atención especializada que requieran”*. Así, puede sostenerse que la igualdad de oportunidades involucra no sólo la ausencia de discriminaciones, sino también que se brinde una ayuda

efectiva a aquellas personas que se hallan en situación de inferioridad o desventaja.

Siguiendo lo anterior, la Ley 361 de 1997 estableció en su artículo 22 que le corresponde al Gobierno, como parte de la política nacional de empleo, adoptar medidas encaminadas a la creación y desarrollo de fuentes de trabajo para las personas en situación de discapacidad.

La misma ley, en su artículo 26 y con el fin de favorecer a las personas con discapacidad, consagró lo que ha sido denominado **protección laboral reforzada**. Dicha protección presenta dos aristas; **una positiva**, en virtud de la cual la discapacidad de una persona no podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, salvo que dicha limitación sea claramente incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar; y **una negativa**, que implica que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de tal situación, a menos que medie autorización del Ministerio de la Protección Social.

También establece el artículo 26 de la Ley mencionada, que las personas que sean despedidas o cuyos contratos hayan sido terminados en razón de su discapacidad, sin cumplir con el requisito legal establecido, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta (180) días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo.

Ahora bien, siguiendo la línea de lo que se ha señalado, reiteradamente, la Corte Constitucional se ha referido a la estabilidad laboral reforzada en favor de los trabajadores discapacitados, precisando que se configura un trato discriminatorio en el evento en que el trabajador es despedido unilateralmente debido a su condición física, teniendo en cuenta que no se les puede tratar de igual forma que aquellas personas que se encuentran sanas.

El despido de un trabajador no resulta procedente cuando su única causa es su estado de salud. De hecho, el empleador está obligado a reintegrar o reubicar al empleado en un cargo cuyas funciones estén acordes con su estado de salud, y si prescinde de los servicios de éste, sin contar con la autorización del Ministerio de la Protección Social, se presume que se produjo por el estado de salud del empleado y se sujeta a que se declare la ineficacia del despido.

Ahora la Corte Constitucional en Sentencia T - 320 de 2016, señaló que: *“el derecho a la estabilidad laboral reforzada consiste (i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulneración; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”*.

En el caso que ocupa al despacho, **Franky Javier Boada Martínez** indica encontrarse en una situación de debilidad manifiesta como consecuencia de que a ocasión de antecedente de tumor maligno de testículo, no especificado y del cual fue operado, además de ello cuento con recomendaciones laborales que le dio el médico psiquiatra, la cual no fue tomada en cuenta por la accionada - **la Empresa Transportes Expreso Palmira S.A.**, al momento de dar por terminado su contrato de trabajo, considerando que esta situación le da derecho al accionante a una especial protección constitucional en el ámbito laboral, en atención a los principios de la solidaridad y de estabilidad laboral reforzada previamente descritos.

De las pruebas que obran en el expediente se tiene que, en efecto, **Franky Javier Boada Martínez**, se encontraba contratado por la **Empresa Transportes Expreso Palmira S.A.** En la modalidad de contrato de trabajo a término fijo como conductor.

Al verificar los hechos de la acción se puede establecer efectivamente, que el señor **Franky Javier Boada Martínez (i)** No se encontraba incapacitado para el momento de la suspensión del contrato, **ii)** la accionada **Empresa Transportes Expreso Palmira S.A.** no conocía alguna patología del accionante, toda vez, que esta nunca se la puso en conocimiento, por lo tanto, no se puede presumir que la causa de suspensión del contrato fue causa de la enfermedad, sumado a que dentro del plenario no figura alguna limitación a su estado de salud y **(iii)** en tanto que su vinculación se había hecho bajo la modalidad de contrato a término fijo pero la causa de su suspensión se debió a la emergencia sanitaria por Covid-19.

La finalidad de la suspensión del contrato laboral es mantener el contrato vigente, y dentro de los efectos de la suspensión del contrato de trabajo, que señala el artículo 53 del Código Sustantivo del Trabajo, continúan a cargo del empleador, no solo las obligaciones ya surgidas con anterioridad a la suspensión, sino las que le correspondan por muerte o por enfermedad de los trabajadores.

Conforme lo expuesto, se debe predicar, que en el presente caso no se cumplen con los requisitos necesarios para establecer la protección de la Estabilidad Laboral Reforzada del tutelante, toda vez que no se encuentra acreditado que el señor **Franky Javier Boada Martínez** se le haya suspendido su contrato por su condición física o de salud. En el presente caso destaca además que se ha desvirtuado la existencia de una discriminación derivada de la suspensión del contrato por la situación del accionante, sino que cuya decisión fue acogida por **Empresa Transportes Expreso Palmira S.A.**, ante la emergencia sanitaria y las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional y la Gobernación del Tolima en el marco de su estrategia para contener la expansión del COVID 19 y, después de haber agotado otras opciones, tales como, el trabajo en casa, el otorgamiento de vacaciones e inclusive el pago de salarios sin la prestación del servicio y otras.

Sumado a esto, en nuestro ordenamiento jurídico, ni legal ni jurisprudencialmente, se ha prohibido o condicionado la suspensión de los contratos de trabajo, motivo por el cual, siendo que esa opción no implica la pérdida del empleo, no podría entonces hacerse un juicio sobre

la vulneración al derecho a la estabilidad laboral reforzada que cobija al señor **Franky Javier Boada Martínez**.

Y en vista que el presente caso versa sobre un conflicto laboral en torno a la suspensión de un contrato laboral, sin o con justa causa, es claro, que el señor **Franky Javier Boada Martínez** puede acudir a las instancia de la jurisdicción laboral, para la protección de cada uno de los derechos que asevera la actora fueron conculcados supuestamente por **Empresa Transportes Expreso Palmira S.A.**, cuenta con otros mecanismos de defensa judicial, a los que debe de antemano acudir para su protección, porque la tutela, a voces del numeral 1º del artículo 6º del decreto 2591 de 1991, no procede cuando se cuenta con otros recursos o medios de defensa judicial, razón de suyo suficiente para desestimar el amparo.

### **3.3. Conclusión:**

Conforme a lo anterior, este Despacho confirmará en su integridad la Sentencia de Tutela de Primera Instancia de fecha nueve (09) de marzo de dos mil veintiuno (2021) que negó el amparo de tutela deprecado, proferido por el Juzgado Noveno Civil Municipal de Ibagué, por las razones expuestas en esta providencia.

### **VII. DECISION:**

En mérito de lo expuesto, el **Juzgado Quinto Civil del Circuito de Ibagué - Tolima**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

### **VIII. RESUELVE:**

**1. Confirmar** en todas sus partes, la Sentencia de tutela de fecha nueve (09) de marzo de dos mil veintiuno (2020), proferida por el Juzgado Noveno Civil Municipal de Ibagué que negó el amparo de tutela deprecado

**2. Notificar** por los medios más hábiles e idóneos a las partes interesadas, conforme lo dispuesto en el Art. 30 Decreto 2591/91.

**3. Remitir** las presentes diligencias ante la Honorable Corte Constitucional, a efectos de su eventual revisión y de conformidad con lo previsto en el Artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

**CÓPIESE, NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE**

**El Juez,**



**HUMBERTO ALBARELLO BAHAMON**