



República de Colombia
Rama Judicial

JUZGADO CINCUENTA Y OCHO DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MÚLTIPLE

(Antes Juzgado Setenta y Seis Civil Municipal)

Bogotá, D.C., veintiocho (28) de julio dos mil veinte (2020)

Asunto: Acción de tutela

Accionante: YIMY LEONARDO POVEDA MÉNDEZ

Accionado: MEXICHEM COLOMBIA S.A.S.

Radicación No. 11001400307620200051600

Agotadas las etapas propias, decide el Despacho el amparo constitucional de la referencia.

I. ANTECEDENTES

1. El señor Yimy Leonardo Poveda Méndez promovió acción de tutela contra Mexichem Colombia S.A., invocando la protección de sus derechos a la dignidad humana, trabajo, seguridad social, solidaridad social, y solicitó se ordene a la accionada su reintegro al cargo de montacarguista, pues al momento de la terminación del contrato de trabajo tenía diagnosticado espondilolisis displacia bilateral L5 sin listesis, discopatía degenerativa L4-L5 y L5-S1 hernia discal posterior L4-L5, protusiones foraminales del disco L5-S1 que estrecha la grasa perirradicular.

2. En sustento de sus pretensiones, en síntesis, se expuso:

2.1. Que se vinculó con la accionada mediante contrato de trabajo a término indefinido a partir del 15 de diciembre de 2006, cargo de

auxiliar de cargue y descargue en la planta de logística, en el cual permaneció 10 años, manipulando cargas individualmente de 1 kilogramo a 60 kilogramos con tuberías de bajas y altos diámetros con pesos aproximados de 300 a 400 kilos entre 2 y 3 trabajadores.

2.2. Que por el deterioro de su salud una vez examinado por la EPS Cruz Blanca y salud ocupacional de la accionada fue restringido y reubicado en la bodega de soldadura durante 5 a 6 meses aproximadamente, pero ante la persistencia de fuertes dolores de espalda, fui revisado por la ARL haciéndole un estudio de puesto de trabajo y reubicado como Montacarguista durante los 4 años sin capacitación.

2.3. Que el 17 de junio de 2020 fue despedido bajo presión para firmar el documento, pues le insistieron que suscribiera un contrato de transacción en el que finalizaba la relación de mutuo acuerdo, pero la empresa decidió terminarla sin justa causa, pero signó el escrito 006F dejando constancia de su estado de salud.

2.4. Que padece de fuertes dolores en la columna desde el 2017, en mayo de 2018 le realizaron una resonancia magnética de columna lumbosacra, la cual dio por conclusión espondilolisis displacia bilateral L5 sin listesis, discopatía degenerativa L4-L5 y L5-S1 hernia discal posterior L4-L5, protusiones foraminales del disco L5-S1 que estrecha la grasa perirradicular, la cual fue radicada el 30 de agosto de 2018 en salud ocupacional de la accionada.

2.5. Que el 18 de febrero de 2020 fue remitido a interconsulta de ortopedia consulta externa, igualmente le expidieron órdenes de terapias física integral, de las cuales estaba realizando 10 terapias, en

tanto que el 26 de junio siguiente le prescribieron varios exámenes y lo enviaron a cirujano de columna.

2.6. Que vive con su señora madre de 70 años, quien no cuenta con pensión alguna, su esposa y su hijo de 14 años, quienes dependen económicamente de él, que no posee bienes materiales más de las deudas con los bancos y el único medio de subsistencia era su trabajo.

3. Admitido a trámite el amparo constitucional, el accionado se opuso al amparo, porque el 17 de junio de 2020, con base en la facultad unilateral, dio por terminado el contrato de trabajo sin justa causa, reconociendo como legalmente corresponde, el pago de la respectiva indemnización de ley, que estuvo incluida en la liquidación final de prestaciones sociales, todo lo cual ascendió a \$18.335.902,00; que el cambio de cargo se produjo por un ascenso; que el accionante tuvo capacitación en el manejo de montacargas según planilla, carné, diploma, quien no estaba incapacitada al momento de la finalización del vínculo, ni el tratamiento médico configuraba el fuero de salud, ni tenía recomendaciones, restricciones u órdenes de reubicación laboral que verdaderamente lo limitaran de manera sustancial para ejercer sus laborales, ni se encontraba adelantando proceso de calificación del origen o de pérdida de capacidad laboral.

II. CONSIDERACIONES

1. Para resolver el presente asunto es preciso resaltar que la acción de tutela que se encuentra fundada en el artículo 86 de la Constitución Política y reglamentada por el Decreto 2591 de 1991, es procedente cuando la actuación u omisión de la autoridad pública, o de un particular en los estrictos casos autorizados, infrinja o amenace

derechos constitucionales fundamentales, siempre que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, a menos que se promueva como mecanismo transitorio para evitar un daño irremediable.

De tal modo, que su viabilidad o procedencia exige dos precisos requerimientos: por un lado, que la actuación extendida comprometa un derecho fundamental del linaje avisado; y por otro, que no exista mecanismo de protección distinto.

2. Conforme al artículo 86 de la Constitución Política la acción de tutela está revestida de un carácter subsidiario, esto es, tal como lo ha indicado la jurisprudencia constitucional, que puede ser utilizada ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales cuando: a) no exista otro medio judicial a través del cual se pueda resolver un conflicto relacionado con la vulneración de un derecho fundamental, b) cuando existiendo otras acciones, éstas no resultan eficaces o idóneas para la protección del derecho de que se trate.

3. En el asunto sometido a estudio el accionante en suma pretende que la accionada lo reintegre al cargo que desempeñaba, pretensión que no tienen cabida en esta acción dado el carácter de subsidiariedad que posee. En efecto, le compete a la jurisdicción laboral, dirimir los asuntos relativos a aquellas reclamaciones relativas a la determinación de si la terminación del contrato se ajustó a la normatividad legal, pues se trata de una controversia de linaje laboral que debe ser solucionada a través del procedimiento que prevé el legislador.

Así, la subsidiariedad y excepcionalidad de la acción de tutela aceptan la eficacia de los medios ordinarios de protección judicial como mecanismos legítimos para la protección de los derechos.

De suerte, que como existen tales medios a ellos se debe acudir preferentemente, por ello, quien alega la vulneración de sus derechos fundamentales por esta vía, debe haber agotado los medios de defensa disponibles por la legislación para el efecto, exigencia que pretende asegurar que un recurso constitucional tan expedito no sea considerado como una instancia sobrepuesta en el trámite procesal, ni un mecanismo de defensa que reemplace aquellos trazados por la ley.

Así, la Corte Constitucional ha expresado que:

*"los fallos emitidos en materia de acción de tutela no tienen la virtualidad para declarar derechos litigiosos, menos aún cuando de estos se predica su carácter legal."*¹

No es suficiente esgrimir la conculcación de un derecho fundamental o la amenaza del mismo para que se legitime la viabilidad del resguardo constitucional, en especial si se trata del reconocimiento de los derechos que se deriven de una pretendida relación laboral, *"pues de un lado, estas controversias cuentan en el ordenamiento jurídico con los mecanismos de solución pertinentes y, del otro, su debate no es propiamente constitucional"*².

Será el juez laboral el que defina lo relativo a la temática de la legalidad de la terminación del contrato de trabajo, si hay lugar al reintegro del accionante, las condiciones en las que debe realizarse, puesto que la acción de tutela no puede constituirse o perfilarse en una vía sustitutiva o paralela de los medios ordinarios de defensa que la misma norma superior y la ley consagran para la salvaguarda de

¹ Sentencia T-528 de 1998,

² Sentencia T-1121 de 2003.

sus derechos, dado que por su carácter subsidiario, residual y le impide al fallador constitucional inmiscuirse en la esfera del natural.

4. De otra parte, existen casos en que cuando una persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, el resguardo constitucional puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección, advirtiendo las circunstancias particulares del caso.

Por ello, se ha concebido el concepto de "*estabilidad laboral reforzada*" utilizado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, como en eventos que involucren derechos de mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas limitadas físicamente u otras personas en estado debilidad manifiesta, para lo cual no es adecuado que sea la sola afección o discapacidad la que dé vía libre a la tutela, se requiere que se compruebe que la finalización del vínculo tuvo como origen esa condición.

En efecto, la jurisprudencia constitucional ha sido enfática en reiterar que no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita.

Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa particular condición de debilidad, es decir al embarazo, discapacidad, enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral.

La Corte Constitucional ha puntualizado que:

"(...) los trabajadores que puedan catalogarse 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 tema 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 (...)"(se subraya)³.

5. En este evento en consideración a la jurisprudencia citada y al material suasorio que reposa en el legajo, se advierte que no configuran los elementos de la estabilidad laboral reforzada, teniendo en cuenta que no figura acreditado que la condición de salud del accionante – espondilolisis displacia bilateral L5 sin listesis, discopatía degenerativa L4-L5 y L5-S1 hernia discal posterior L4-L5, protusiones foraminales del disco L5-S1 que estrecha la grasa perirradicular- le hubiese impedido en la actualidad el desarrollo de sus actividades laborales y hayan sido el detonante, el nexo causal, para la terminación del contrato de trabajo, lo que deviene aún más la negativa de la acción de tutela.

6. No aparece acredita la alegada renuncia obligada que anuncia el accionante, pues acorde con el escrito de 17 de junio de 2020 la accionada dio por terminado el contrato de trabajo unilateralmente sin justa causa, señalando que reconocería la indemnización respectiva.

La accionada aportó una serie de documentos sobre la capacitación para el manejo seguro de montacargas, contrario a la señalado por el accionante, y acorde con la relación de incapacidades solo obra una

³ Corte Constitucional. Sentencia T-415 de 2011

para el año 2019, de un solo día, correspondiente al 5 de diciembre de esa anualidad, de modo que no se acredita que el padecimiento que anuncia el señor Poveda sufre hubiese sido la causa para la finalización del contrato de trabajo, pues tampoco se adosó un proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral, en tanto que la orden de la cirugía se produjo luego de la terminación de la relación y no se hallaba incapacitado para ésta data.

Sobre el particular la Corte Constitucional ha señalado que:

*"no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral".*⁵ (se resalta).

7. Ahora bien, la mera circunstancia del desempleo y la vacancia temporal de la pareja, por prolongada y desafortunada que resulte, no constituyen elementos a partir de los cuales pueda predicarse que un padre tiene la responsabilidad exclusiva del hogar en su condición de padre cabeza de familia.

En efecto, no se acredita que la madre del hijo del accionante se encuentre incapacitada física, mentalmente o moralmente, o sea de la tercera edad, o su presencia resulte totalmente indispensable en la atención de un hijo menor enfermo, lo cual significaría la

⁴ Corte Constitucional. Sentencia T-826 de 1999.

⁵ Corte Constitucional. Sentencia T-077 de 2014.

responsabilidad solitaria del padre para sostener el hogar, como lo ha sostenido la jurisprudencia⁶.

8. Finalmente, el accionante cesante bien puede acudir al subsidio de emergencia como Mecanismo de Protección al Cesante contemplado en los artículos 12 de la Ley 1636 de 2013 y 3º del Decreto Legislativo 770 de 2020.

9. Así las cosas, el amparo constitucional deprecado no está llamado a prosperar.

III. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Cincuenta y Ocho de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá, D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: Negar la acción de tutela reclamada por el señor Yimy Leonardo Poveda Méndez.

SEGUNDO: Informar que la presente decisión podrá ser impugnada, dentro de los tres (3) días siguientes a su notificación en los términos del artículo 31 del decreto 2591 de 1991. Si esta providencia no fue impugnada en tiempo oportuno, envíese la actuación a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

⁶ Corte Constitucional sentencia SU-388 de 2005

TERCERO: Notificar esta providencia como lo prevé el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991 en forma telegráfica o por cualquier medio expedito tanto al accionante, como a la accionada.

CÓPIESE Y NOTIFÍQUESE

JOHN SANDER GARAVITO SEGURA

Juez

Firmado Por:

JOHN SANDER GARAVITO SEGURA

JUEZ MUNICIPAL

JUZGADO 76 CIVIL MUNICIPAL BOGOTÁ

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

**ca8d6ba791e358d38b98fbd99719735d10e75e793bd63a53a
03f346e22d30176**

Documento generado en 28/07/2020 07:11:25 a.m.