

## **JUZGADO VEINTICINCO CIVIL DEL CIRCUITO**

Bogotá, D.C., treinta de abril de dos mil veinticuatro

### **Acción de Tutela 11001 41 89 021 2024 00131 01**

Resuelve el Juzgado la impugnación que fue sometido el fallo de tutela proferido el 15 de febrero de 2024 por el Juzgado Veintiuno de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá, en la acción de tutela promovida, mediante apoderada, por Javier Pinzón Mojica contra Inversiones Transturismo SAS, dentro de la cual, se vinculó al MINISTERIO DE TRABAJO, la JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ, COLSUBSIDIO CAJA COLOMBIANA DE SUBSIDIO FAMILIAR y FAMISANAR EPS

### **1. ANTECEDENTES**

**1.1.** Pretende el accionante el amparo de sus garantías fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, mínimo vital, seguridad social, y debido proceso.

Solicitó que tuteladas las aludidas garantías fundamentales, se declare ineficaz el despido de Inversiones Transturismo SAS, y consecuentemente, se ordene el reintegro del señor Pinzón Mojica al cargo que venía desempeñando al momento del despido o a uno que tome en cuenta las recomendaciones médicas, ordenando, además, el pago de salarios y prestaciones sociales adeudadas hasta que se haga efectivo el reintegro.

**1.2.** Como fundamento fáctico expuso que el señor Pinzón se vinculó laboralmente con la sociedad accionada desde el 28 de enero de 2019 mediante contrato a término fijo. El 11 de enero de 2022 sufrió un accidente de tránsito en un bus de propiedad de INVERSIONES TRANSTURISMO SAS, sin que en su momento presentara ningún tipo de dolencia. Al día siguiente presentó un dolor lumbar fuerte, por lo que acudió a la EPS, que le otorgó 5 días de incapacidad.

Durante el año 2022 el señor Pinzón siguió laborando, aun cuando presentando dolor lumbar, siendo incapacitado por cortos periodos de días. El 10 de mayo de 2022 le realizaron examen médico ocupacional, generando recomendaciones médicas y ocupacionales. En ese mes, también fue remitido a

medicina laboral. Mediante radiografía evidenciaron problemas en su columna, por lo que la EPS autorizó exámenes especializados

La Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bogotá y Cundinamarca mediante "*Dictamen de Determinación de origen y/o pérdida de Capacidad Laboral y Ocupacional*", confirmó el diagnóstico médico (M518 - M545), pero determinó que el origen no era laboral, sino Enfermedad Común; dictamen que fue confirmado por la Junta Nacional de Calificación de Invalidez el día 05 de junio de 2023.

El señor Pinzón continuo con tratamiento médico con especialistas e incapacidades (según la tutela por periodos cortos de días), por lo que inició ante COLPENSIONES el trámite de "determinación de pérdida de capacidad laboral o revisión de invalidez", trámite que se encuentra en instancia de apelación, teniendo en cuenta que el concepto final del dictamen pericial fue de 24.85% (PCL). Igualmente, la EPS se encuentra tramitando calificación de pérdida de capacidad.

Finalmente aduce que, pese a su condición médica, el día 29 de noviembre de 2023 Inversiones Transturismo SAS le notificó la terminación del contrato invocando la terminación del plazo pactado. El 23 de enero de 2024, le fue entregada la carta de terminación de contrato, liquidación y orden de examen médico de retiro.

**1.3.** Admitida y notificada la acción de tutela, las accionadas y vinculadas se pronunciaron en los términos que obran en el plenario y se resumen en el fallo de primera instancia.

## **2. EL FALLO IMPUGNADO**

El Juez de primer grado negó el amparo, luego de considerar que no era procedente en este caso aplicar la estabilidad laboral reforzada que pretende hacer valer el accionante, tomando en cuenta que no se configura, ni al momento del despido "...ni en la actualidad en condición de discapacidad o reducciones físicas que la someta (sic) a un estado de debilidad."

Precisó que se encontraba acreditada la relación laboral del

accionante con la accionada mediante contrato a término fijo, que ésta decidió terminar por el cumplimiento del plazo; además, no se demostró ningún porcentaje de pérdida de capacidad laboral del actor, por lo que no era posible establecer si al momento de la terminación del contrato contaba con una pérdida de capacidad laboral superior al 15%, o que sus padecimientos afectaban el desempeño de sus funciones sustancialmente. Señaló, respaldado en precedente jurisprudencial, que no toda incapacidad daba lugar a la estabilidad laboral reforzada por discapacidad, pues se requería que al momento del despido se acreditara una limitación física o sensorial de carácter moderado, en un porcentaje del 15%.

Puntualizó, con base en ello, que el actor constitucional contaba con un medio ordinario de defensa para reclamar el reintegro perseguido con la tutela, amén de que no acreditó que acudía a la acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

### **3. LA IMPUGNACIÓN**

En tiempo, el accionante impugnó el fallo de primera instancia, arguyendo que no era posible esperar a que la jurisdicción ordinaria resolviera su situación, toda vez que para el momento de la terminación del contrato presentaba diagnóstico: M518: “OTROS TRASTORNOS ESPECIFICADOS DE LOS DISCOS INTERVERTEBRALES LUMBARES” y M545: “LUMBAGO NO ESPECIFICADO”.

Indicó que es evidente que existen los elementos para que concurra un perjuicio irremediable, toda vez que, el diagnóstico médico que presenta, hace que requiera PARCHES DE BUPRENORFINA, TAPENTADOL, CANNABIS MEDICINAL, OXICODONA, METADONA Y MORFINA, puesto que, presenta dolor lumbar crónico, y el hecho de esperar el trámite del proceso ante la jurisdicción ordinaria laboral, genera que durante el proceso no cuente con el respectivo tratamiento paliativo del dolor, ya que, no estaría afiliado al régimen de salud.

Precisó que, las pruebas aportadas lograban demostrar la condición médica del accionante, y en consecuencia, este era medio idóneo para mitigar un perjuicio irremediable.

En virtud de lo anterior, solicitó revocar la decisión cuestionada, y en su lugar, acceder a las pretensiones de la tutela.

#### 4. CONSIDERACIONES

**4.1.** La acción de tutela es el mecanismo idóneo para la protección de los derechos constitucionales fundamentales frente a la vulneración o amenaza por la acción u omisión de las autoridades y en algunos casos, de los particulares, siempre que no se disponga de otra vía judicial expedita para ello, salvo que se interponga como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable al tenor de lo preceptuado en los artículos 1º, 5º y 8º del Decreto 2591 de 1991.

**4.2.** En este caso la parte accionante pretende, esencialmente, que se de aplicación a la figura de protección laboral reforzada, y en virtud de ello, se disponga de manera directa por el juez constitucional, su reintegro al cargo que venía desempeñando al momento de materializarse su retiro, o a uno de similar, respetando las restricciones médicas dispuestas por especialistas en medicina. Pide igualmente, el pago de los salarios y prestaciones dejados de percibir.

Memórese, que respecto a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en circunstancias especiales o de debilidad manifiesta o indefensión la Corte Constitucional<sup>1</sup>, ha establecido tres reglas a decir:

*(...), para determinar si una persona es beneficiaria o no de la garantía de estabilidad laboral reforzada no es perentoria la existencia de una calificación de pérdida de capacidad laboral. Esta Corporación ha concluido que la protección depende de tres supuestos: (i) que se establezca que el trabajador realmente se encuentra en una condición de salud que le impida o dificulte significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades; (ii) que la condición de debilidad manifiesta sea conocida por el empleador en un momento previo al despido; y (iii) que no exista una justificación suficiente para la desvinculación, de manera que sea claro que la misma tiene origen en una discriminación”.*

A su turno ha establecido los presupuestos que se deben cumplir para el derecho a la estabilidad laboral reforzada de persona con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales<sup>2</sup> así:

*“(...), gozan de la garantía de estabilidad laboral reforzada las personas que, al momento del despido, no se encuentran incapacitadas ni con calificación de pérdida capacidad*

---

<sup>1</sup> SU087-022 MP José Fernando Reyes Cuartas

<sup>2</sup> Garantías contenidas en la Ley 361 de 1997 y jurisprudencia constitucional sobre su aplicación- SU087-022 MP José Fernando Reyes Cuartas

laboral, pero que su patología produce limitaciones en su salud que afectan las posibilidades para desarrollar su labor. La acreditación del impacto en sus funciones se puede acreditar a partir de varios supuestos: (i) la pérdida de capacidad laboral es notoria y/o evidente, (ii) el trabajador ha sido recurrentemente incapacitado, o (iii) ha recibido recomendaciones laborales que implican cambios sustanciales en las funciones laborales para las cuales fue inicialmente contratado. La comprobación de alguno de dichos escenarios activa la garantía de estabilidad laboral reforzada para demostrar que la disminución en la capacidad de laborar del trabajador impacta directamente en el oficio para el cual fue contratado. En este escenario es deber del empleador acudir a la autoridad laboral para obtener el permiso de despido, asegurando así que el despido no se funde en razones discriminatorias y efectivamente responda a una causal objetiva.

**La estabilidad laboral reforzada de los sujetos de especial protección, es aplicable aún en los casos en los cuales el contrato de trabajo por el cual se inició el vínculo laboral tenga un término definido, incluyendo los contratos de trabajo por obra o labor determinada e, igualmente, los contratos de prestación de servicios. 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.<sup>3</sup> (subrayado por el despacho)**

Volviendo sobre la situación fáctica que dio origen a esta acción de tutela, se tiene de las pruebas aportadas al plenario que, en efecto el aquí accionante, señor Pinzón Mojica, presenta una afectación en su salud (afectación lumbar) desde mediados del año 2022, y frente a la cual, desde entonces, mayo de 2022, y el mes de noviembre de 2023, según se extrae del escrito de tutela, le han otorgado un total de 75 días de incapacidad, de manera discontinua y por periodos cortos.

El concepto del médico ocupacional determinó: “con defecto físico o enfermedad que no disminuye su capacidad laboral para la labor asignada” (valoración de octubre de 2022), posteriormente en certificado médico ocupacional de febrero de 2023, el concepto medico fue: “requiere restricciones en actividades” y se dieron recomendaciones médicas, ocupacionales. En posterior examen médico de noviembre de 2023 se indicó: “puede continuar realizando la labor asignada con restricciones”.

Si bien presenta diagnóstico: M518: “OTROS TRASTORNOS ESPECIFICADOS DE LOS DISCOS INTERVERTEBRALES LUMBARES” y M545: “LUMBAGO NO ESPECIFICADO, y fue calificado en una primera oportunidad por

---

<sup>3</sup> Sentencia T-226 de 2012. En efecto, en la Sentencia T-449 de 2008, ya se había precisado: “[E]n los contratos laborales celebrados a término definido en los que esté inmerso un sujeto de especial protección y en los que el objeto jurídico no haya desaparecido, no basta con el vencimiento del plazo [o] de la prórroga para dotar de eficacia la terminación unilateral del contrato, sino que, es obligación del patrono acudir ante Inspector del Trabajo para que sea éste quien, en aplicación del principio constitucional de la primacía de la realidad sobre las formas, determine si la decisión del empleador se funda en razones del servicio, como por ejemplo el incumplimiento por parte del trabajador de las obligaciones que le eran exigibles, y no en motivos discriminatorios, sin atender a la calificación que formalmente se le haya dado al vínculo laboral”.

la Junta Regional de Calificación de Bogotá con un porcentaje cercano al 24% de pérdida de capacidad laboral, esta decisión no se halla en firme, pues se encuentra en trámite un recurso de apelación ante la Junta Nacional de Calificación, en todo caso, estima este juzgador constitucional, que aquí no se reúnen plenamente los presupuestos establecidos por la jurisprudencia constitucional para aplicar la estabilidad laboral reforzada, por los motivos que se expresan a continuación.

En primer lugar, si bien pudiera determinarse que la sociedad accionada conocía previamente la condición de salud del accionante, en tanto conoció las recomendaciones ocupacionales emitidas por salud ocupacional, le dio aplicación a las mismas y determinó nuevo manejo de horarios para la jornada laboral, lo que llevaría a pensar que la decisión de finalizar el contrato pudiera estar relacionada con su condición de salud, lo cierto es que, esa desvinculación del empleado se dio por vencimiento del término pactado, decisión que la parte accionada notificó de manera escrita y con anticipación a su finalización, a su destinatario, quien firmó el documento de enteramiento en el mes de noviembre de 2023, sin expresar en ese momento oposición alguna frente a la decisión adoptada por su empleador, allanándose a dicha determinación. Solo cuando se materializa la finalización del contrato, y se procede a realizar su liquidación (enero de 2024) es que manifiesta no firmar.

En segundo lugar, los conceptos ocupacionales determinaron que el promotor de la acción podía continuar realizando las labores asignadas, lo que permite evidenciar que como trabajador **no** se encontraba en una condición de salud que le impidiera “*significativamente el normal y adecuado desempeño de sus actividades*”, de suerte que el señor Pinzón, continuó desempeñando su labor al servicio de su empleador.

En tercer lugar, no se establece una pérdida de capacidad laboral protuberante, significativa y evidente que le impidiera al señor Pinzón ejecutar las labores asignadas, mírese que el concepto ocupacional determinó que podía continuar desempeñando las funciones asignadas, con algunas restricciones.

En cuarto lugar, porque como no se evidenció una situación protuberante, evidente y significativa de presunta pérdida de capacidad laboral, amén de que el trabajador fue enterado oportunamente sobre la finalización de la

relación laboral, frente la cual, en su momento no expresó contrariedad alguna, y además se había conceptualizado que el señor Pinzón podía desempeñarse normalmente, ello permitía establecer que no se hallaba en una situación de vulnerabilidad que ameritara por el empleador activar la autorización del ministerio de trabajo.

Así las cosas, en el caso de estudio, no se configuran los presupuestos necesarios para considerar que el tutelante se encontraba en situación de protección reforzada, que torne procedente el amparo Constitucional.

En estricto el anterior panorama evidencia la presencia de un conflicto laboral entre las partes, en relación a la validez de la finalización de la relación laboral, para lo cual el Ordenamiento Jurídico le otorga a los contratantes las acciones pertinentes y eficaces para dirimir esa clase de conflicto, ante la Jurisdicción Ordinaria, en la Especialidad Laboral, siendo ese el escenario idóneo para resolverlo; lo que, en gracia de discusión tornaría improcedente la acción por infringir el principio de subsidiariedad del cual esta revestida la acción de tutela.

La Corte Constitucional ha manifestado que este instrumento constitucional, en principio, no resulta procedente para resolver controversias que surjan de la relación trabajador-empleador, como en el caso del reintegro laboral y/o el pago de prestaciones económicas.

Es así, que se encuentra ampliamente decantado el precedente jurisprudencial, de la improcedencia general de la acción de tutela para resolver controversias frente actos de connotación laboral, económica u otros que cuentan con su propio espacio ante los Jueces a quienes el legislador le ha delegado conocer esta clase de asuntos, debido al carácter subsidiario y residual de la acción de tutela y porque para esas controversias suscitadas sobre reintegro laboral como es el caso traído a estudio, el legislador tiene previsto que ellos han de ser solucionados por medio de los recursos ordinarios, es decir existe autoridad judicial legalmente instituida para dirimir ese tipo de situaciones.

## **5. CONCLUSIÓN**

Por lo expuesto, habrá de confirmarse la sentencia impugnada.

## 6. DECISIÓN DE SEGUNDO GRADO

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Veinticinco Civil del Circuito de este Distrito Capital de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

### RESUELVE

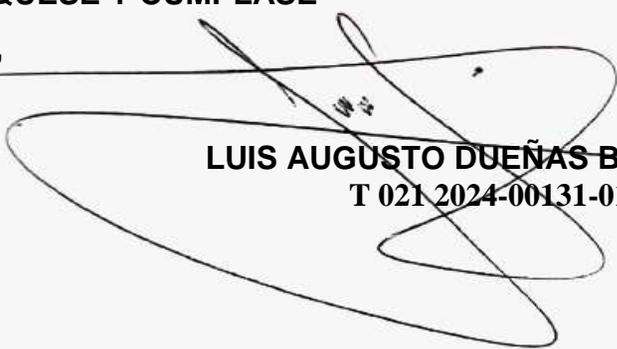
**6.1. CONFIRMAR** la sentencia de 15 de febrero de 2024, proferida por Juzgado Veintiuno (21) de Pequeñas Causas Y Competencia Múltiple, por lo expuesto en la parte considerativa.

**6.2. NOTIFICAR** esta decisión a las partes y demás interesados por el medio más expedito.

**6.3. REMITIR** las diligencias a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

El Juez,



**LUIS AUGUSTO DUEÑAS BARRETO**  
T 021 2024-00131-01

ysl