

**REPÚBLICA DE COLOMBIA**



**RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO  
JUZGADO SETENTA Y DOS CIVIL MUNICIPAL  
CONVERTIDO TRANSITORIAMENTE EN EL JUZGADO 54 DE PEQUEÑAS  
CAUSAS ACUERDO 11-127/18**

Bogotá D. C, tres (3) de agosto de dos mil veinte (2020)

CLASE DE PROCESO: **ACCIÓN DE TUTELA**  
ACCIONANTE: **FIDEL ANGEL VASQUEZ**  
ACCIONADOS: **INDUMUEBLES HERNANDEZ S.A.S**  
RADICACIÓN No.: **110014003072202000541-00**  
PROVIDENCIA: **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

Procede el Despacho a resolver la demanda de tutela formulada por **FIDEL ANGEL VASQUEZ** contra **INDUMUEBLES HERNANDEZ S.A.S.**

**ANTECEDENTES**

1. Por esta vía constitucional el accionante pretende que la empresa INDUMUEBLES HERNANDEZ S.A.S. proceda reintegrarlo en el cargo que venía desempeñando hasta el día 14 de junio de 2020, que se realice la re afiliación al sistema de seguridad social, se cumplan las recomendaciones médicas emitidas por la EPS y la IPS de medicina laboral, se ordene remitir la documentación requerida a la EPS para continuar con el proceso de calificación de origen de su enfermedad y por último que le paguen los salarios que dejó de percibir desde el momento en que fue despedido injustamente y se reconozca el pago de indemnización por los perjuicios causados.

Justificó su requerimiento argumentando que celebró contrato a término indefinido el 16 de enero de 2004, en el cargo de operario, padeciendo en el año de trabajo de una epicondilitid lateral, donde se sugiere que podría ser una enfermedad laboral; informa que el 7 de octubre 2019 le realizaron procedimiento quirurjico donde le determinan que sufrió de ruptura parcial bursal en la inserción supraespinoso integridad del bíceps subescapular e infraespinoso y redonde menor, acromiontipo III prominente en el hombro derecho.

Manifiesta que el 7 de enero de 2020 medina laboral le ordenó una serie de recomendaciones entre ellas “reasignación de funciones, reubicación de puestos de trabajo, análisis de puesto de trabajo, recomendaciones que fueron omitidas por su empleador.

Indica que el 12 de junio de este año su empleador lo cito a una reunión en la que se acordaría de mutuo acuerdo la terminación de su contrato laboral y en caso de no llegar a un acuerdo, le terminarían el mismo de manera unilateral, por lo que el 19 de junio fue terminado su contrato laboral y le informaron que su liquidación era en un promedio de 9 millones de pesos y que serían cancelados en cuotas de 12 meses.

2. Por su parte, la accionada INDUMUEBLES HERNANDEZ S.A.S. dentro del término de traslado informó al despacho que se oponía a las pretensiones de la acción de tutela, en el entendido que la empresa no ha vulnerado derechos fundamentales del accionante.

3. La vinculada COMPENSA EPS, informó al despacho que la Acción de Tutela está llamada a su improcedencia, como quiera que no se cumplen los requisitos establecidos en la Constitución para su procedencia, pues la conducta de COMPENSAR se ajusta plenamente a lo dispuesto por la Constitución y la Ley pues no ha vulnerado derecho fundamental alguno al accionante.

Indica que las peticiones de la acción constitucional deben hacerse a su ex empleador para el reconocimiento de lo pretendido por el accionante (mínimo vital, despido sin justa causa, seguridad social); motivo por el cual solicita se decrete la improcedencia de la acción constitucional ya que no existe conducta alguna que pueda considerarse como violatoria de los derechos fundamentales del actor.

4. El MINISTERIO DE TRABAJO, vinculado dentro del presente trámite constitucional informó al despacho que debe declararse la improcedencia de la acción de tutela por falta de legitimación por pasiva, toda vez que no son ni fueron el empleador de la accionante, lo que implica que no existe ni existió un vínculo de carácter laboral entre el demandante y dicha entidad.

De otro lado indicó que en virtud del principio de subsidiariedad el accionante 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.

Por último, solicita se declare la improcedencia de la acción de tutela y se le exonere de responsabilidad, dado que no hay responsabilidad por su parte respecto a lo solicitado por el accionante dentro de la acción constitucional.

## **CONSIDERACIONES**

1. De conformidad con los antecedentes y para iniciar el estudio de esta demanda constitucional, se deja sentado desde ya que el actor se encuentra legitimado por activa para incoar esta acción, como quiera que el artículo 86 de la Carta Política junto con el artículo 1 del Decreto 2591 de 1991, determinan que toda persona que se encuentre vulnerada o amenazada en sus derechos fundamentales tiene la posibilidad de solicitar esta prerrogativa de reclamo y como el señor Fidel Ángel Vásquez considera que se han transgredidos sus derechos fundamentales al mínimo vital, seguridad social trabajo y estabilidad laboral reforzada, está legitimado en la causa para proponer la presente acción

2. Por su parte la accionada INDUMUEBLES HERNANDEZ LTDA. es una sociedad privada y como se deriva de la demanda constitucional, el señor Fidel ángel Vásquez fue contratado por la empresa accionada, de donde se derivó una relación de subordinación, y como los derechos fundamentales invocados se fundan precisamente en aspectos vinculados con el contrato de trabajo surtido entre la empresa, resulta que la sociedad accionada se encuentra llamada a atender esta acción en virtud del artículo 86 de la Constitución Política y el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991.

3. Respecto a la inmediatez se advierte que como los hechos que se exponen en la demanda tutelar acaecieron el 18 de junio de 2020, momento para el que terminó su contrato laboral, y como esta acción fue interpuesta el 22 de julio de esta anualidad, se encuentra que se entabló este mecanismo dentro de un tiempo razonable.

4. Sentado esto debe memorarse, que la acción de tutela debe dirigirse por un trámite preferente y sumario, de manera que se desarrolla en virtud del principio de subsidiariedad; en punto de dicho requisito se advierte que conforme a lo dispuesto por el artículo 86 de la Carta Política junto al artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, la

acción de tutela es un mecanismo judicial excepcional que busca el amparo inmediato de los derechos fundamentales y procede cuando no exista otra acción idónea y eficaz para salvaguardar los derechos reclamados o, si ya se agotaron los otros mecanismos de defensa dispuestos en el ordenamiento jurídico.

Ante todo, se hace necesario advertir que en principio, para disipar controversias netamente laborales, se cuenta con los mecanismos de defensa que ofrece la jurisdicción ordinaria especializada para cada caso en concreto. No obstante, en los eventos en los que aquellas formas de defensa se tornen ineficaces para salvaguardar derechos fundamentales, procede la acción tutelar, visto como medio que evite la configuración de un perjuicio irremediable.

Justamente por ello, la Corte Constitucional definió que en principio, las discusiones relativas al derecho al trabajo no son viables de desatarse por esta vía, en atención al carácter subsidiario y residual de la prerrogativa constitucional (sentencia T-663 de 2011), siendo posible su debate *únicamente y de manera excepcional*, en los eventos en los que las personas se encuentren en debilidad manifiesta por su condición física o mental, y en las que la acción se encamine al resguardo de la estabilidad laboral reforzada.

4.1. Frente a la estabilidad laboral reforzada, debe mencionarse que, según lo ha desarrollado el máximo tribunal constitucional, es el resultado de la interpretación de cuatro preceptos constitucionales, esto son: el derecho a la estabilidad en el empleo (art. 53), el deber del estado para adelantar políticas de integración social a favor de quienes puedan considerarse disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos (art. 47), quienes se encuentren es estado de debilidad manifiesta para que se promuevan las condiciones que hagan posible la igualdad real y efectiva (art. 13) y finalmente, por el deber de obrar conforme al principio de la solidaridad social, en los eventos que supongan un peligro para la salud física y mental de las personas (art. 95).

Lo anterior, resulta en que la jurisprudencia constitucional ha decantado que los trabajadores que tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada”, son los que *razonablemente* puedan catalogarse en circunstancias de debilidad manifiesta, como las personas (i) con discapacidad (ii) con disminución física, psíquica o sensorial en un grado relevante, (iii) la mujer en estado de embarazo o lactancia.

*Esta protección constitucional, implica que “aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser*

*protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial". Si bien todos los trabajadores tienen el derecho a no ser despedidos de manera abrupta, esa estabilidad adquiere el carácter de reforzada cuando se trate de, entre otros, personas en condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo. A estos sujetos se les debe respetar "la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral". Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha establecido que esta garantía constitucional, es predicable de aquellos sujetos con limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades laborales. Cobija a quienes padecen algún tipo de problema en su estado de salud que les impide realizar sus funciones<sup>1</sup>.*

En general, dicha protección especial se predica de aquellas personas que (a) tengan una afectación en su salud, (b) que esa circunstancia les impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, y (c) que se tema que, en esas condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho.

4.2. Ampliando este último punto, la alta Corporación antes citada, precisó además, que no es suficiente para atender el amparo por esta causa, que el trabajador desvinculado presente una enfermedad, pues para que prospere la protección constitucional debe demostrarse el nexo de causalidad entre las condiciones de salud de la persona y la desvinculación:

*El criterio determinante para establecer si efectivamente existió una vulneración del derecho fundamental es el motivo por el cual el trabajador fue despedido, y si el mismo corresponde o se encuentra ligado con su estado de salud; es decir, la relación de causalidad o el nexo entre ambos eventos. Por esta razón, el juez constitucional debe analizar los sucesos propios de cada caso, así como el material probatorio que obre en el expediente y que le permita concluir si existe una amenaza de las garantías constitucionales. En cada caso concreto deberán estudiarse las circunstancias propias del despido, del estado de salud de quien alega la vulneración y el nexo causal*

---

<sup>1</sup> Sentencia T 041 de 2014 Corte Constitucional.

*entre ambos aspectos, con el fin de determinar la legalidad de la terminación de la relación laboral.*

5. Descendiendo al caso en concreto, se advierte que el accionante se vinculó a la empresa accionada mediante contrato a término indefinido desde el 16 de enero de 2004 hasta el 14 de junio de 2020, relación laboral que terminó, según afirma, sin tener en cuenta sus padecimientos de salud ocasionados por un accidente de trabajo.

Para analizar la procedencia de este amparo, es necesario indicar, que como sustento de la acción tutelar, lo que pretende la accionante por intermedio del mecanismo constitucional, es el reintegro a sus labores y el pago de acreencias laborales debido a su estado de incapacidad

5.1. De las pruebas allegadas al trámite tutelar se evidencia que el tutelante fue diagnosticado con “*epicondilitid lateral*” de la cual le dieron una serie de incapacidades y le realizaron una cirugía.

5.2. Dichas dolencias, de entrada, se advierte que no comportan, una discapacidad o disminución física, psíquica o sensorial del accionante, ni que contengan alguna especificación, recomendación o restricción médica que de plano pueda encasillarlo dentro de la población protegida a través de la estabilidad laboral reforzada aludida.

5.3. Desde este punto de vista, se observa que no tiene cabida un análisis de fondo de este asunto, desde la perspectiva de la estabilidad laboral reforzada, quedando la controversia en una discusión legal, que en consecuencia, debe debatirse por vía de acciones ordinarias previstas para tal fin.

5.4. Adicionalmente, como la Corte Constitucional expone que dicho amparo es dable si se acredita correlación entre el despido y la enfermedad que padece, se hace del caso mencionar que el despido se motivó por el empleador en la terminación sin justa causa de la cual se observa de los documentos aportados por el actor, el despido convino por una terminación unilateral del contrato de trabajo, sin que haya evidencia de que el mismo se debiera a los padecimientos físicos del accionante.

En este sentido, para el Juzgado no hay certeza del necesario nexo de causalidad entre la desvinculación laboral y las condiciones de salud del actor, de tal suerte que no hay elementos para que se acoja el estudio de este reclamo, atendiendo a

---

<sup>2</sup> Sentencia T 673 DE 2014 Corte Constitucional.

las directrices impuestas en materia protección laboral reforzada por la Corte Constitucional.

5.5. De este modo, el asunto objeto de trámite deviene en una controversia netamente laboral, frente a la cual, como atrás se señaló, cuenta el accionante con otro medio de defensa, que por demás se considera idóneo pues, a través de un proceso ordinario, logrará la aportación y petición probatoria, con la amplitud suficiente para su adecuado análisis y valoración que en este brevísimo trámite no se logra.

5.6. Por demás, frente a la existencia de un daño irremediable conviene recordar que el mismo debe contener los siguientes elementos: *(i) Daño inminente o próximo a suceder, (ii) Grave, (iii) Deben requerirse medidas urgentes para superar el daño. (iv) Las medidas de protección deben ser impostergables.*<sup>3</sup>

Empero, del breve y corto trámite de esta acción, no se constatan los elementos que permitan inferir la necesidad de una protección urgente e inmediata, en los términos descritos en la jurisprudencia reseñada, de suerte que tampoco se configura un perjuicio irremediable.

6. Acorde con lo expuesto, se encuentra que el debate por la terminación del contrato laboral, no es viable de desatarse por esta vía y tampoco hay razones supralegales demostradas para acceder al amparo, que, entonces, se negará.

## DECISIÓN

Por lo expuesto, el Juzgado Setenta y Dos Civil Municipal de Bogotá D.C., transitoriamente Juzgado 54 de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples administrando Justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,

## RESUELVE

**NEGAR** el amparo constitucional solicitada por FIDEL ÁNGEL VÁSQUEZ contra de INDUMUEBLES HERNANDEZ S.A.S.

---

<sup>3</sup>. Corte Constitucional, Sentencia T-660 de 2010.

Notifíquese esta decisión a las partes, y de no ser impugnada, remítase el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**



**LIDA MAGNOLIA AVILA VASQUEZ**

**Jueza**