



JUZGADO SEGUNDO MUNICIPAL DE PEQUEÑAS CAUSAS LABORALES DE BUCARAMANGA

Bucaramanga, treinta (30) de enero de dos mil veinticuatro (2024)

RADICADO No.680014105002-2024-00019-00
ACCIONANTE: CARLOS ARTURO CORZO LUNA C.C. 1.098.631.071
ACCIONADO: TRANSPORTES DE GIRON – TRANSGIRON S.A. NIT. 8902037893
VINCULADO: FUNDACION SALUD MIA EPS
 COMPAÑÍA DE SEGUROS BOLIVAR S.A.
ASUNTO: SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

1. ASUNTO A DECIDIR

Procede el Despacho a pronunciarse respecto de la solicitud de tutela judicial presentada en nombre propio por el señor **CARLOS ARTURO CORZO LUNA** identificado con C.C. 1.098.631.071 contra la **EMPRESA DE TRANSPORTES DE GIRON – TRANSGIRON S.A.** y las vinculadas para lo de su cargo **FUNDACION SALUD MIA EPS** y **COMPAÑÍA DE SEGUROS BOLIVAR S.A.**

2. SUPUESTOS FÁCTICOS

El accionante indica en la parte fáctica de la tutela que:

2.1. Fue contratado por la accionada mediante contrato fijo el día 17/01/2023, para el cargo de conductor.

2.2. Indica que el 02/12/2023 se realizó radiografía de columna en la cual se estableció “presencia de una aparente vertebra transicional lumbosacra mencionada como L5 con signos de sacralización”, disminución del espacio intervertebral L5-S1, retrolisteis L4-L5 hipertrofia facetaria L4-L5 y L5 -S1.

2.3. Sostiene que el día 4/12/2023 fue preavisado de la terminación del contrato de trabajo a pesar de presentar las incapacidades.

2.4. Asevera que fue remitido por parte de la empresa accionada a salud ocupacional y seguridad social el 27/12/2023, en donde se le dieron restricciones laborales.

2.5. Indica que los anteriores hechos siempre fueron notificados a su empleador.

2.6. Que el día 16/01/2021 fue despedido sin tener en cuenta las restricciones médicas.

2.7. Sostiene que le recordó a su empleador que le había comunicado de la operación programada, quien manifestó que no era de su resorte.

2.8. Agrega que su trabajo es el único medio de subsistencia y requiere la seguridad social para realizar la operación programada.

3. PRETENSIONES

3.1. El accionante solicita tutelar sus derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, a la vida y a la seguridad social, en consecuencia, se ordene a la accionada TRANSGIRON S.A. que en el término de 48 horas siguientes a la notificación de este fallo proceda a realizar reintegro al cargo que venía desempeñando y realice el pago de los aportes a seguridad social y los salarios dejados de percibir desde el día del despido hasta cuando se haga efectivo el reintegro.

4. ACTUACIÓN PROCESAL

4.1. El 17 de enero de 2024 se radicó la demanda de tutela.

4.2. A través de providencia de fecha 17 de enero de 2024, se admitió la presente acción de tutela, ordenándose correr traslado al ente accionado y vinculados a fin de que se pronunciaran al respecto en el término de dos (2) días contado a partir del recibo de la respectiva comunicación.

5. CONTESTACIÓN DE LA AUTORIDAD ACCIONADA

5.1. **TRANSPORTES DE GIRON – TRANSGIRON S.A.** Indicó que es cierta la existencia de una relación laboral con contrato a término fijo de 3 meses el cual se renovó en tres periodos iguales al inicialmente pactado. Aunado a lo anterior sostuvo que el día 04/12/2023 se le informó el preaviso de terminación del

contrato laboral al accionante encontrándose dentro de los términos de ley y en cumplimiento con el artículo 46 del C.S.T.

Asevera que el accionante es ambiguo al especificar a qué incapacidades hace referencia y que durante la vigencia de la relación laboral solo se presentaron dos incapacidades de fecha 05/05/2023 por 2 días por motivo “enfermedad general-resfriado común” y otra de fecha 05/10/2023 por 3 días por enfermedad general- lumbago, aclarando que el accionante no se encontraba incapacitado al momento de ser notificado del preaviso.

Indicó que fue informado del resultado del examen realizado al accionante tan solo hasta el día 21/12/2023 pasados 17 días de la notificación del preaviso de terminación del contrato laboral.

Así mismo sostuvo que el accionante fue remitido a examen ocupacional el día 27/12/2023, no obstante, el medico especialista no genero restricciones laborales, prescribió recomendaciones ocupacionales, por lo cual se programaron descansos periódicos a fin de propender por la salud del empleado.

5.2. FUNDACION SALUD MIA EPS, Aseveró que hasta la fecha no se ha evidenciado la violación o puesta en peligro de los Derechos Fundamentales del accionante, no se ha negado ningún servicio médico esencial que afecte el derecho a la salud y la vida del usuario.

5.3. COMPAÑÍA DE SEGUROS BOLIVAR S.A. Sostuvo que, revisada la base de datos, no existe reporte por parte de su empleador, de accidente de trabajo o enfermedad laboral en que se haya encontrado afectado el señor CARLOS ARTURO CORZO LUNA en vigencia de la afiliación. Así mismo, señala que, tampoco se ha recibido documentación por parte de entidad alguna (Entidad Promotora de Salud –EPS-, Institución Prestadora del Servicio de Salud –IPS- y/o Administradora de Fondo de Pensiones –AFP) que informara de algún accidente o presunta calificación en estudio de enfermedad laboral que haya aquejado al accionante, por lo tanto, no le consta el estado actual de salud del señor CARLOS ARTURO CORZO LUNA, habida cuenta que, son situaciones fácticas atribuibles a terceros y que se decantan de la relación del accionante con su EPS y empleador.

6. CONSIDERACIONES

6.1. Competencia

Conforme se consignó en el auto admisorio de la demanda, este Despacho es competente para tramitar la acción de tutela de la referencia y proferir la sentencia que en derecho corresponda, con fundamento en el artículo 86 de la Constitución Política, en concordancia con el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991 y el Decreto 1983 de 2017.

6.2. Problema jurídico

Corresponde al Despacho determinar si la accionada **EMPRESA DE TRANSPORTES DE GIRON – TRANSGIRON S.A.** ha vulnerado los derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, a la vida y seguridad social, del señor **CARLOS ARTURO CORZO LUNA**, al dar por terminado su contrato laboral y si el mismo esta amparado con estabilidad laboral reforzada de acuerdo a su diagnóstico médico.

6.3. De la legitimación en la acción de tutela

Uno de los requisitos para analizar de fondo la procedibilidad de la acción de Tutela corresponde a la legitimación tanto por la parte accionante para interponer la acción que es equivalente a la legitimación por activa, como la legitimación de la parte accionada para asumir el conocimiento de la situación que se suscita por la parte actora o legitimación por pasiva, y a su vez, la legitimación del juez para conocer de las presentes diligencias.

6.4. De la legitimación del juez para asumir el conocimiento de las diligencias.

La acción de tutela se estableció en el artículo 86 de la actual Constitución Política de 1991, como el medio más expedito y rápido para hacer cesar las acciones u omisiones que vulneran o amenazan un derecho fundamental; pero, se presenta como un instrumento de naturaleza subsidiaria y residual, es decir, sólo procede en ausencia de otros mecanismos adecuados de defensa, con la finalidad de otorgar protección inmediata a los derechos constitucionales fundamentales, cuando sean vulnerados o amenazados por la acción u omisión de la autoridad pública o de los particulares.

En este evento la queja va dirigida a la **EMPRESA DE TRANSPORTES DE GIRON – TRANSGIRON S.A.**, frente al artículo 5 del Decreto 2591 de 1991 y Artículo 1 Decreto 333 de 2021, se advierte claramente que es procedente esta acción contra esta entidad, siendo este Despacho competente para resolverla.

6.5 De la legitimación por activa.

En el presente caso concurre **CARLOS ARTURO CORZO LUNA** solicitando la defensa de sus derechos fundamentales, lo que deja en evidencia que se cumple el requisito de la legitimación por activa, al haberse interpuesto este mecanismo constitucional por el directamente afectado.

6.6 De la legitimación por pasiva.

La parte pasiva en el presente trámite se encuentra conformada por **EMPRESA DE TRANSPORTES DE GIRON – TRANSGIRON S.A.**, entidad legitimada por pasiva por presuntamente haber vulnerado los derechos fundamentales invocados por el accionante.

6.7. Inmediatez

La regla general establecida en el artículo 86 de la Constitución y en el artículo 1 del Decreto 2591 de 1991, señala que la acción de tutela puede ser propuesta *“en todo momento y lugar”*. No obstante, la Corte Constitucional ha establecido que la solicitud de amparo debe ser propuesta dentro de un plazo razonable posterior a la violación de los derechos fundamentales, como se dispuso en la Sentencia SU-961 de 1999 al señalar que *“La tutela debe interponerse dentro de un plazo razonable. La razonabilidad de este plazo está determinada por la finalidad misma de la tutela, que debe ser procedente en cada caso concreto. De acuerdo con los hechos, el juez está encargado de establecer si la tutela se interpuso dentro de un tiempo prudencial y adecuado, de tal modo que no se vulneren derechos de terceros”*¹.

De conformidad con los hechos expuestos por el accionante los mismos vienen ocurrieron desde el mes de diciembre de 2022, considerado lo anterior se concluye que la acción fue presentada dentro del término razonable.

6.8. Subsidiariedad

El inciso tercero del artículo 86 de la Constitución establece el carácter subsidiario de la acción de tutela al señalar, que *“Esta acción sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”*.

En desarrollo de la norma constitucional, el numeral 1 del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991 reiteró que el amparo no procedería *“Cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”*, agregando,

¹ Sentencia SU-961 de 1999 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, consideración jurídica No. 5

además, que la eficacia del medio de defensa debe ser apreciada en concreto, atendiendo a las circunstancias del caso. Dentro de esta comprensión se ha aceptado la procedencia definitiva del amparo en aquellas situaciones en las que, existiendo recursos judiciales, los mismos no sean idóneos para evitar la vulneración del derecho fundamental. Sobre el punto la Corporación ha afirmado lo siguiente:

“La jurisprudencia constitucional ha sido reiterativa en señalar que, en virtud del principio de subsidiariedad de la tutela, los conflictos jurídicos relacionados con los derechos fundamentales deben ser en principio resueltos por las vías ordinarias -jurisdiccionales y administrativas- y sólo ante la ausencia de dichas vías o cuando las mismas no resultan idóneas para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable, resulta admisible acudir a la acción de amparo constitucional.”²

Así las cosas, al encontrarnos frente al derecho fundamental de petición y habeas data, se torna comprensible que la parte actora hubiere acudido de forma primigenia a la acción de Tutela con miras a procurar la defensa de los mismos, toda vez que de acudir a otra vía judicial se tendría que ver sometido a demoras injustificadas, que solo generaría una sobrecarga innecesaria en el aparato judicial, lo que convierte a la tutela en la mejor opción para obtener una respuesta de fondo a sus requerimientos, sin tener que acudir al desgaste de un proceso ordinario.

6.3. El derecho a la estabilidad laboral reforzada de quienes se encuentran en situación de debilidad manifiesta por limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales. reiteración de jurisprudencia

“...la estabilidad laboral reforzada es una garantía para que el trabajador en situación de discapacidad continúe ejerciendo labores y funciones acordes a su estado de salud, con iguales o mejores beneficios laborales a los del empleo que ocupaba y recibiendo la capacitación requerida para realizar las nuevas actividades.”³

14. Es necesario precisar que el concepto de discapacidad no debe confundirse con el de invalidez; ciertamente la elaboración de la noción de discapacidad ha conllevado un proceso lento y difícil, pues en cada momento de la historia, dependiendo de “los conocimientos científicos con los que se ha contado, los legisladores han regulado diversos aspectos de esta problemática. De allí que la terminología empleada en la materia haya cambiado con el paso del tiempo. De hecho, hoy por hoy, se trata de un concepto en permanente construcción y revisión.”⁴

² Sentencia SU-458 de 2010 M.P. Luis Ernesto Vargas Silva

³ Ibidem.

⁴ Sentencia T-198 de 2006.

Siendo así, en la sentencia T-198 de 2006 se encontró necesario precisar la distinción entre los términos de discapacidad e invalidez, explicándose que si bien ambos implican la disminución de las capacidades físicas, mentales o sensoriales de la persona, existe una marcada diferencia en los conceptos, a saber:

“[P]odría 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. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa.

En cuanto a la invalidez, el artículo 38 de la ley 100 de 1993 dispone:

‘ARTÍCULO 38. ESTADO DE INVALIDEZ. Para los efectos del presente capítulo se considera inválida la persona que por cualquier causa de origen no profesional, no provocada intencionalmente, hubiere perdido el 50% o más de su capacidad laboral.’

Por el contrario, podría afirmarse que el concepto de discapacidad implica una restricción debida a la deficiencia de la facultad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para ser humano en su contexto social. En este sentido, discapacidad no puede asimilarse, necesariamente a pérdida de capacidad laboral. Así, personas con un algún grado discapacidad pueden desarrollarse plenamente en el campo laboral [...].” Texto resaltado fuera del original.

En igual sentido, en la sentencia T-340 de 2017 la Corte indicó que mientras la invalidez está atada al reconocimiento de una prestación económica que se otorga a aquellos que cumplen con los requisitos establecidos en la Ley, el concepto de discapacidad es más amplio “se origina en un conjunto de barreras contextuales, que dificultan la inclusión y participación de las personas con discapacidad en la sociedad”; en consecuencia, las nociones de discapacidad e invalidez no son sinónimas.

15. Conviene indicar que en la SU-049 de 2017 la Sala Plena estableció que la estabilidad laboral reforzada cobija a todo aquel que presente una situación grave o relevante de salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores; por tanto, esta protección especial no se debe limitar a quienes han sido calificados con una pérdida de capacidad laboral moderada, severa o profunda, o cuenten con certificación que acredite el porcentaje en que han perdido su fuerza laboral.

16. A su turno, el Legislador ha determinado mecanismos de integración social de los individuos en situación de discapacidad; en efecto, la Ley 361 de

1997⁵ reitera el deber constitucional del Estado de proveer los recursos necesarios para garantizar la protección, prevención, cuidados, habilitación, rehabilitación, educación, orientación e integración laboral de aquellas personas. Además, dicho compromiso se extiende a la familia y al conglomerado social como actores necesarios para lograrlo. El artículo 26⁶ de la referida norma dispone:

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a 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.”

“21. En la sentencia T-050 de 2011, este Tribunal conoció la acción de tutela interpuesta por un trabajador que consideraba vulnerados sus derechos a la salud, al trabajo, al mínimo vital, a la seguridad social y a la igualdad, tras haber sido terminado unilateralmente su contrato laboral mientras se encontraba incapacitado por un accidente de trabajo. La parte accionante señaló que el despido tuvo como fundamento una justa causa legal, es decir, la dispuesta en el artículo 62, numeral 15 del Código Sustantivo del Trabajo,⁷ ya que las incapacidades habían superado el término de un año.

La Sala de Revisión planteó como problema jurídico determinar si la terminación unilateral del contrato laboral de un trabajador que presenta una incapacidad que supera los 180 días, vulneraba los derechos a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital.

Para resolverlo, se estableció que los trabajadores 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’,⁸ y (c) se tema que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por

⁵ “Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas en situación de discapacidad y se dictan otras disposiciones”.

⁶ Mediante la sentencia C-531 de 2000, la Corte declaró la exequibilidad del Artículo 26 de la Ley 361 de 1997 bajo el entendido que carece de todo efecto jurídico el despido o la terminación del contrato de una persona en razón a su discapacidad, sin que exista autorización previa de la oficina del trabajo que constate la configuración de la existencia de una justa causa para el despido o terminación del respectivo contrato.

⁷ Artículo 62, numeral 15 del Código Sustantivo del Trabajo: “La enfermedad contagiosa o crónica del trabajador, que no tenga carácter de profesional, así como cualquiera otra enfermedad o lesión que lo incapacite para el trabajo, cuya curación no haya sido posible durante ciento ochenta (180) días. El despido por esta causa no podrá efectuarse sino al vencimiento de dicho lapso y no exime al {empleador} de las prestaciones e indemnizaciones legales y convencionales derivadas de la enfermedad”.

⁸ “En la sentencia T-1040 de 2001 (MP. Rodrigo Escobar Gil) esta Corporación ordenó el reintegro de una mujer que fue despedida sin permiso del órgano competente pese a que se encontraba disminuida físicamente. Al respecto, la Corte Constitucional sostuvo que, si bien la accionante no podía ser calificada como inválida ni tenía una discapacidad definitiva para trabajar, su disminución física era suficiente para hacerse acreedora de una protección especial”.

ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la 'estabilidad laboral reforzada'."⁹

En tal sentido, refirió que un empleador solo se encuentra facultado para terminar el vínculo laboral con un trabajador al que le hayan sido expedidas incapacidades superiores a 180 días, cuando se encuentre definida una pérdida de capacidad laboral al menos del 50%, evento en el cual sería acreedor a una pensión por invalidez. Igualmente, enfatizó que a pesar de tratarse de una justa causa, para terminar la relación laboral constituye un requisito ineludible contar con la autorización del Ministerio del Trabajo.

22. En la sentencia T-461 de 2012 esta Corporación tuvo la oportunidad de conocer la acción de tutela interpuesta por una trabajadora despedida tras haber estado incapacitada por 342 días continuos con ocasión de una enfermedad de origen común. El empleador terminó el vínculo laboral al considerar que la peticionaria podía obtener una pensión por invalidez, ya que las incapacidades superaban 180 días y, en consecuencia, la EPS podía calificar la pérdida de la capacidad laboral.

En esa oportunidad se resolvieron dos problemas jurídicos, el primero establecía si la empresa accionada podía terminar el vínculo jurídico con la parte actora sin que mediara previa autorización del Ministerio del Trabajo, a pesar de que tenía conocimiento de las incapacidades que le habían sido expedidas por su enfermedad cerebrovascular. En segundo lugar, a raíz de que en sede de revisión se conoció que la accionante tenía una pérdida de capacidad laboral superior al 50%, se estudió si el juez constitucional podía ordenar la protección de derechos fundamentales no invocados por la interesada, esto es, el reconocimiento y pago de la pensión de invalidez.

Con fundamento en lo expuesto, la Sala de Revisión reiteró que "los trabajadores que están afectados en su salud tienen derecho al reconocimiento de la estabilidad laboral reforzada sin importar el vínculo laboral adoptado por las partes, mientras el inspector o autoridad competente no autorice su desvinculación. En virtud de ello tiene 'el derecho a permanecer en su cargo hasta tanto se configure una causal objetiva que extinga la relación laboral, circunstancia que de todas formas debe ser verificada y autorizada por el inspector del trabajo'¹⁰".

Así, concluyó que toda vez que la accionante había sido desvinculada mientras se encontraba en circunstancias de debilidad manifiesta debido a su enfermedad, la entidad accionada "tenía la obligación de acudir a la autoridad

⁹ En tal sentido, explicó que quienes sean titulares del derecho a la estabilidad laboral reforzada se benefician tanto de la prohibición que pesa sobre el empleador de despedir o terminarle su contrato a una persona limitada por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo, así como de la obligación del juez de presumir el despido discriminatorio, cuando una persona en circunstancias de debilidad manifiesta es desvinculada del empleo sin autorización de la oficina del trabajo.

¹⁰ Sentencias T-663, T-132 de 2011 y el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

del trabajo, para obtener la respectiva autorización de desvinculación, so pena de considerarse incurso en despido discriminatorio”.¹¹

23. En la sentencia **T-405 de 2015**, el Tribunal Constitucional estudió cuatro casos de trabajadores que solicitaban el amparo de los derechos a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital, tras haber sido terminada su relación laboral a pesar de padecer afectaciones sustanciales de salud. Uno de los actores padecía distintas dolencias en sus manos, rodillas y espalda, las cuales le ocasionaron una disminución física para trabajar; otro había sido diagnosticado con cáncer gástrico razón por la cual se encontraba recibiendo tratamiento médico; en el tercer expediente la trabajadora padecía un tumor maligno de comportamiento desconocido que le ocasionaba un dolor pélvico severo, encontrándose incapacitada al momento del despido; en la cuarta acción, el actor presentaba síndrome del túnel carpiano bilateral severo, enfermedad profesional por la cual le habían practicado un procedimiento quirúrgico.

Como problema jurídico, la Sala de Revisión consideró necesario determinar si los respectivos empleadores habían trasgredido las prerrogativas fundamentales invocadas por los accionantes, al desvincularlos de sus correspondientes trabajos sin tener en cuenta las afectaciones de salud que los aquejaban.

De acuerdo con dicho planteamiento, se reiteró la jurisprudencia de la Corporación según la cual cuando el juez constitucional comprueba que el empleador: “(a) desvinculó a un sujeto titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada sin solicitar la autorización de la oficina del trabajo, y (b) no logró desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, (...) tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: (...) la ineficacia de la terminación o del despido laboral (...); el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado (...);¹² el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo (...),¹³ y (...) 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.”

De conformidad con lo anterior, en la mayoría de los casos, la Corte determinó la vulneración de los derechos fundamentales de los accionantes al advertir la

¹¹ No obstante, a pesar de que la Corte encontró acreditada la vulneración al derecho a la estabilidad laboral reforzada, no ordenó el reintegro de la accionante en razón a que había sido calificada con una pérdida de capacidad laboral superior al 72%, situación que evidenciaba la imposibilidad de su reincorporación, pero que igualmente permitía al juez de tutela, en uso de las facultades extra y ultra petita, analizar el cumplimiento de los requisitos para el reconocimiento de una pensión por invalidez, como en efecto se hizo.

¹² “En efecto, y en relación con las consecuencias (i) y (ii), la Corte 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 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”. Sentencia C-531 de 2000.”

¹³ “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: “[e]s 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”. Por lo demás, la de ofrecerle capacitación al trabajador en condición de debilidad manifiesta, es una de las órdenes impartidas por la Corte Constitucional, entre otras, por ejemplo en la Sentencia T-1040 de 2001 (...). En esa oportunidad, la Corte resolvió, refiriéndose a la empresa demandada: “deberá capacitarla [a la persona solicitante] para cumplir tales funciones de la misma forma como se realiza la capacitación a los demás empleados de la empresa”.

conurrencia de los siguientes requisitos: (i) la disminución sustancial de la salud de los trabajadores por lo cual les asistía el derecho a la estabilidad laboral reforzada; (ii) que el despido se había efectuado sin autorización del Ministerio del Trabajo; y (iii) que el empleador no había logrado desvirtuar la presunción de despido discriminatorio. Por consiguiente, amparó los derechos al mínimo vital y a la estabilidad laboral reforzada invocados por los peticionarios.

En un único caso, la Sala decidió denegar las pretensiones al advertir que no se demostró el despido del trabajador sino la renuncia al cargo; así refirió que: “para proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada por medio de la acción de tutela, [es] necesario que est[é] demostrado que la terminación de la relación laboral fue imputable exclusivamente al empleador, bien sea por despido directo o indirecto, ya que éste es quien tiene la carga de garantizar la estabilidad laboral reforzada. (...) [S]i no se logr[a] establecer esta situación deb[e] declararse la improcedencia de la acción de tutela.”

Cabe resaltar que en uno de los expedientes, frente a la manifestación del empleador respecto a que el despido lo había motivado una justa causa, a saber, el incumplimiento de los deberes de la trabajadora, se sostuvo: “la Sala de Revisión considera que esas afirmaciones no alcanzan a desvirtuar la presunción de despido discriminatorio [...]. Por lo tanto, si la empresa accionada considera que la actora ha incumplido reiteradamente con sus obligaciones laborales, deberá solicitar al Ministerio del Trabajo la autorización para terminación el contrato de trabajo por justa causa”.

24. En similar sentido se pronunció la Corte en la sentencia **T-317 de 2017** al resolver una acción de tutela presentada por una persona que adquirió una hipoacusia en el ejercicio de sus funciones, y a pesar de su deterioro de salud el empleador dio por terminada la relación laboral por vencimiento del plazo pactado.

El problema jurídico se centró en determinar si la empresa accionada había vulnerado el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada del actor al dar por finalizado el contrato sin la autorización del Ministerio del Trabajo.

La Corte estableció que la protección de los trabajadores que se encuentran en situación de discapacidad, también se hace extensiva a quienes cuentan con limitaciones físicas, psíquicas o sensoriales; igualmente indicó que: “[a] estas personas se les debe brindar asesoría y seguimiento para afrontar las condiciones derivadas de la pérdida o merma de la capacidad laboral. En cumplimiento de ello, al empleador le asiste el deber de reubicar al trabajador ‘en un puesto de trabajo que le permita maximizar su productividad y alcanzar su realización profesional’,¹⁴ de tal forma que quienes se encuentran con limitaciones a causa de su salud logren aumentar el rendimiento y se fomente la solidaridad.”

¹⁴ “Sentencia T-111 de 2012, M.P. María Victoria Calle Correa.”

Concretamente, esta Corporación estimó la vulneración del derecho a la estabilidad laboral reforzada del empleado, al encontrar acreditados los siguientes supuestos: (i) la disminución física o sensorial del trabajador que le impedía desarrollar su labor, (ii) que el empleador tenía conocimiento de esta circunstancia, y (iii) la desvinculación sin la autorización del Ministerio de Trabajo. Por lo tanto, siguiendo el contenido del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sostuvo que:

“[É]l juez que conozca del asunto tiene el deber prima facie de reconocer a favor del trabajador: i) la ineficacia de la terminación o del despido laboral; ii) el derecho a ser reintegrado a un cargo que ofrezca condiciones iguales o mejores que las del cargo desempeñado hasta su desvinculación, iii) el derecho a recibir capacitación para cumplir con las tareas de su nuevo cargo, si es el caso (art. 54, C.P.)¹⁵ y iv) el derecho a recibir una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario.”

De tal modo, ordenó a la entidad accionada proceder al reintegro al cargo que desempeñaba o a uno de igual o superior jerarquía sin solución de continuidad; pagar los salarios y las prestaciones sociales que legalmente le correspondían; efectuar los aportes al Sistema General de Seguridad Social y pagar la sanción consistente en 180 días de salario.”

6.4. Carácter subsidiario de la acción de tutela y sus requisitos generales de procedibilidad.

La Corte Constitucional, a través de su jurisprudencia ha señalado que el respeto a los requisitos de subsidiariedad e inmediatez, como exigencias generales de procedencia de la acción de tutela, ha sido tradicionalmente una condición necesaria para el conocimiento de fondo de las solicitudes de protección de derechos fundamentales, por vía excepcional. De hecho, de manera reiterada, esta Corporación ha reconocido que la acción de tutela conforme al artículo 86 de la Carta, es un mecanismo de protección de carácter residual y subsidiario,¹⁶ que puede ser utilizado ante la vulneración o amenaza de derechos fundamentales, cuando no exista otro medio idóneo para la protección de los derechos invocados, o cuando existiendo otros medios de defensa judiciales, se requiera acudir al amparo constitucional como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.¹⁷

¹⁵ 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: “[e]s obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y capacitación 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”. Por lo demás, la disposición de ofrecerle capacitación al trabajador en condición de debilidad manifiesta, es una de las órdenes impartidas por la Corte Constitucional, entre otras, por ejemplo en la Sentencia T-1040 de 2001, MP Rodrigo Escobar Gil. En esa oportunidad, la Corte resolvió, refiriéndose a la empresa demandada: “deberá capacitarla [a la persona solicitante] para cumplir tales funciones de la misma forma como se realiza la capacitación a los demás empleados de la empresa”.

¹⁶ Corte Constitucional. Sentencia T-827 de 2003. M.P. Eduardo Montealegre Lynett.

¹⁷ Sobre la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio, para evitar un perjuicio irremediable, resultan relevantes las sentencias C-1225 de 2004, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; SU-1070 de 2003, M.P. Jaime Córdoba Triviño; SU-544 de 2001 M.P. Eduardo Montealegre Lynett; T-1670 de 2000 M.P. Carlos Gaviria Díaz, y la T-225 de 1993 en la cual se sentaron la primeras directrices sobre la materia, que han sido desarrolladas por la jurisprudencia posterior. También puede consultarse la sentencia T-698 de 2004. M.P. Rodrigo Uprimny Yepes y la sentencia T-827 de 2003. M.P. Eduardo Montealegre Lynett.

La naturaleza subsidiaria y excepcional de la acción de tutela, permite reconocer la validez y viabilidad de los medios y recursos ordinarios de protección judicial, como dispositivos legítimos y prevalentes para la salvaguarda de los derechos. Al existir tales mecanismos, los ciudadanos se encuentran obligados a acudir de manera preferente a ellos, cuando son conducentes para conferir una eficaz protección constitucional.¹⁸ De allí que quien alega la vulneración de sus derechos fundamentales deba haber agotado los medios de defensa disponibles por la legislación para el efecto.¹⁹ Exigencia que se funda en el principio de subsidiariedad de la tutela descrito, que pretende asegurar que una acción tan expedita no sea considerada en sí misma una instancia más en el trámite jurisdiccional, ni un mecanismo de defensa que reemplace aquellos diseñados por el legislador,²⁰ y menos aún, un camino excepcional para solucionar errores u omisiones de las partes²¹ en los procesos judiciales.²²

Sin embargo, esta Corporación también lo ha considerado como un mecanismo procesal supletorio de los mecanismos ordinarios, frente a la inidoneidad e ineficacia del mecanismo ordinario de protección, circunstancia ligada a la inminencia del perjuicio irremediable. Evento en el cual su virtud cautelar se modula para convertirse en mecanismo tutelar transitorio²³.

Es por ello que se ha señalado que, la sola existencia de un medio alternativo de defensa judicial, no implica automáticamente la improcedencia de la acción de tutela,²⁴ porque como se dijo, el medio judicial debe ser idóneo y eficaz para la defensa de los derechos fundamentales.²⁵ En ese orden de ideas, si el juez constitucional constata que el otro medio de defensa no resulta conducente para la protección efectiva de los derechos invocados, - al no asegurar, por ejemplo, la eficacia necesaria para su defensa real -, el fallador puede válidamente garantizar la protección preeminente y efectiva de los derechos fundamentales, admitiendo la procedencia en estas circunstancias, de la acción de tutela. Al respecto en la sentencia T-580 de 2006²⁶ se indicó:

“La aptitud del medio judicial alternativo, podrá acreditarse o desvirtuarse en estos casos, teniendo en cuenta entre otros, los siguientes aspectos²⁷: i) el objeto de la opción judicial alternativa y ii) el resultado previsible de acudir a ese otro medio de defensa judicial.²⁸ El juez constitucional deberá observar, en consecuencia, si las otras acciones legales traen como resultado el restablecimiento pleno y oportuno de los derechos

¹⁸ Corte Constitucional. Sentencia T-803 de 2002 M.P. Álvaro Tafur Galvis.

¹⁹ Corte Constitucional. Ver Sentencias T-441 de 2003 M.P. Eduardo Montealegre Lynett; T-742 de 2002. M.P. Clara Inés Vargas y T-606 de 2004 M.P. Rodrigo Uprimny Yepes, entre otras.

²⁰ Corte Constitucional. Sentencia SU-622 de 2001 M.P. Jaime Araujo Rentería.

²¹ Corte Constitucional. Sentencias C-543 de 1992 M.P. José Gregorio Hernández; T-567 de 1998 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz; T-511 de 2001 M.P. Eduardo Montealegre Lynett; SU-622 de 2001 M.P. Jaime Araujo Rentería y T-108 de 2003 M.P. Álvaro Tafur Galvis, entre otras.

²² Corte Constitucional. Sentencia T-200 de 2004 M.P. Clara Inés Vargas.

²³ Cfr. Sentencia T-432 de 2002.

²⁴ Corte Constitucional. Sentencia T-972 de 2005. M.P. Jaime Córdoba Triviño.

²⁵ Corte Constitucional. Sentencias T-626 de 2000; T-585 de 2002; T-315 de 2000; T-972 de 2005. M.P. Jaime Córdoba Triviño y T-822 de 2002. M.P. Rodrigo Escobar Gil, entre otras.

²⁶ Magistrado Ponente Manuel José Cepeda Espinosa.

²⁷ Corte Constitucional. Sentencia T-822 de 2002. M.P. Rodrigo Escobar Gil.

²⁸ La sentencia T-569 de 1992. M.P. Jaime Sanín Greiffenstein, refiriéndose a la procedencia de la tutela frente a otras acciones, estableció: “De allí que tal acción no sea procedente cuando exista un medio judicial apto para la defensa del derecho transgredido o amenazado, a menos que se la utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.”

fundamentales vulnerados en la situación puesta en su conocimiento, evento en el que, de resultar afirmativa la apreciación, la tutela resultará en principio improcedente. A contrario sensu, si el juez determina que el mecanismo de defensa judicial aparentemente preeminente no es idóneo para restablecer los derechos fundamentales vulnerados, la tutela puede llegar a ser procedente.”.

7. CASO CONCRETO

En el caso concreto, el señor **CARLOS ARTURO CORZO LUNA** actuando en nombre propio, interpuso acción de tutela para solicitar sean protegidos sus derechos fundamentales al mínimo vital, a la vida, a la salud, a la seguridad social y al trabajo, indicando que los mismos están siendo vulnerados con ocasión a la terminación de su contrato de trabajo ya que se encontraba con restricciones medicas y con una “operación programada”.

Por su parte la accionada **EMPRESA DE TRANSPORTES DE GIRON – TRANSGIRON S.A.** indicó que no existe vulneración alguna a los derechos fundamentales que alega el actor ya que la terminación del contrato de trabajo se dio en por expiración del plazo, realizando el preaviso dentro de los términos de ley y en cumplimiento del art 46 del C.S.T., igualmente indicó que no se generaron restricciones laborales sino recomendaciones ocupacionales las cuales son sugerencias hechas por un médico para ayudar a un trabajador a realizar su trabajo de manera segura y saludable.

Las entidades vinculadas **FUNDACION SALUD MIA EPS** y **COMPAÑÍA DE SEGUROS BOLIVAR S.A.** sostuvieron que en lo que corresponde a cada una, no se evidencia vulneración alguna de los derechos fundamentales del accionante.

El accionante aporta como pruebas,

- (i) Evaluación médica ocupacional de ingreso (14/01/2023)

- (ii) Historia Clínica, medicina general diagnóstico de lumbago no especificado (20/12/2023)
- (iii) Epicrisis Ingreso a urgencias (05/10/2023) remite a especialidad de Ortopedia y traumatología (Incapacidad por 3 días)
- (iv) Historia clínica (13/10/2023)
- (v) Historia clínica (30/09/2023)
- (vi) Estudios radiológicos (02/12/2023)
- (vii) Certificado de asistencia a terapias (21/12/2023)
- (viii) Documento Socialización de recomendaciones medico laborales (27/12/2023)
- (ix) Preaviso terminación de contrato laboral (04/12/2023)
- (x) Orden exámenes médicos de egreso (04/12/2023)

De la revisión de los hechos que sustentan la presente acción de tutela y a las pruebas a portadas por las partes, concluye este Despacho que, no se demostró que el accionante sea titular de la garantía de estabilidad laboral reforzada, ya que, si bien indicó que fue preavisado de la terminación del contrato de trabajo pese a presentar incapacidades, sin tener en cuenta las restricciones medicas laborales y con un procedimiento quirúrgico programado, lo cierto es que dentro del expediente no se observan incapacidades para dicha fecha (04/12/2023), tampoco se evidencia orden alguna de procedimiento quirúrgico pendiente, aunado a lo anterior se observa que el accionante ha presentado algunos problemas de salud desde el mes de septiembre de 2023 de acuerdo a los soportes médicos allegados, pero ello no ha sido causa para que se hayan expedido restricciones laborales o al menos dentro del presente tramite no quedó demostrado. Por tanto, a partir de los elementos probatorios que obran en el expediente, la terminación del contrato de trabajo no puede calificarse *prima facie* discriminatoria.

Cabe indicar al accionante que existe un **mecanismo judicial principal idóneo y eficaz** como lo es el proceso ordinario laboral previsto por el numeral 1 del artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social para tramitar las pretensiones planteadas por el accionante en sede de tutela, por las siguientes dos razones, **i)** este es el medio judicial principal e idóneo para cuestionar la constitucionalidad y legalidad de la terminación del vínculo laboral de una persona que alega encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro del estado de salud. De una parte, está diseñado para exigir el reintegro, el pago de los emolumentos dejados de percibir, los aportes al Sistema de Seguridad Social entre otras. De otra, corresponde al juez laboral asumir la dirección del proceso mediante la adopción de *“las medidas necesarias para garantizar el respeto de los derechos fundamentales y el equilibrio entre las partes, la agilidad y rapidez en su trámite”*²⁹, **ii)** este mecanismo es, *prima facie*, y de manera abstracta, eficaz, pues la normativa que lo regula contiene un procedimiento expedito para su resolución. Además, en el marco de dicho proceso, el demandante está facultado para solicitar el decreto de *“cualquiera otra medida que el juez encuentre razonable para la protección del derecho objeto del litigio, impedir su infracción o evitar las consecuencias derivadas de la misma, prevenir daños, hacer cesar los que se hubieren causado o asegurar la efectividad de la pretensión”*³⁰.

De lo anterior se concluye que el accionante cuenta con un mecanismo idóneo y eficaz para satisfacer su pretensión en la jurisdicción ordinaria laboral por cuanto en el presente trámite no se encuentra probada alguna circunstancia que implique el riesgo de un perjuicio irremediable. Lo anterior en tanto se evidencia que: **(i)** la jurisdicción ordinaria laboral tiene la competencia para ordenar el reintegro solicitado por el accionante, de manera que ofrece la misma protección que se busca a través de la acción de tutela; **(ii)** no hay

²⁹ Artículo 48 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

³⁰ Artículo 590 del Código General del Proceso.

circunstancias específicas probadas que justifiquen que **CARLOS ARTURO CORZO LUNA** no haya acudido a la jurisdicción laboral; y *(iii)* el accionante en este caso, no se encuentra en una **situación específica probada** que lo ponga en una situación de debilidad manifiesta.

Por otra parte, el amparo tampoco resulta procedente como mecanismo transitorio ya que, a pesar de que el actor afirmó en el escrito de tutela que se vulneraba su derecho al mínimo vital no se aportó información, documentos o evidencias de, por ejemplo, la conformación de su núcleo familiar y la carencia de apoyo socioeconómico del mismo, o de circunstancias que evidenciaran su estado de vulnerabilidad.

En suma, no hay evidencia de alguna circunstancia que permita concluir que el accionante se encuentra ante el riesgo de sufrir un daño irreparable e inminente, que menoscabe gravemente su haber jurídico y que requiera la adopción de medidas urgentes e impostergables para conjurarlo, por lo que la acción de tutela no resulta procedente tampoco como mecanismo transitorio de protección.

Una vez realizado el examen del cumplimiento de los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela en el presente caso, el despacho encuentra que la solicitud de amparo no cumple con el requisito de **SUBSIDIARIEDAD** ya que conforme con las circunstancias específicas del caso el mecanismo disponible en la jurisdicción ordinaria laboral para resolver las controversias derivadas de los contratos de trabajo, es idóneo y eficaz para lograr la protección pretendida por el accionante, esto es, el reintegro laboral y el pago de las acreencias derivadas de ello. Adicionalmente, tampoco hay elementos que permitan identificar la posible configuración de un perjuicio irremediable que justifique la intervención urgente e impostergable del juez constitucional.

Por lo anteriormente expuesto, el Juzgado Segundo Laboral de Pequeñas Causas de Bucaramanga–, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO. – DECLARAR LA IMPROCEDENCIA de la acción de tutela incoada por el señor **CARLOS ARTURO CORZO LUNA C.C. 1.098.631.071**, contra **EMPRESA DE TRANSPORTES DE GIRON – TRANSGIRON S.A.**, conforme lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: DESVINCULAR de la presente acción constitucional a **FUNDACION SALUD MIA EPS y COMPAÑÍA DE SEGUROS BOLIVAR S.A.**

TERCERO: Notifíquese y Comuníquese a las partes en la forma indicada en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

CUARTO: En firme esta providencia, y si no es impugnada, envíese a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y cúmplase.

El Juez,

CRISTIAN ALEXANDER GARZÓN DÍAZ

Firmado Por:
Cristian Alexander Garzon Diaz
Juez
Juzgado Pequeñas Causas
Laborales 02
Bucaramanga - Santander

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: **8fa423dc9f7294d6f5c1437588c1e919f7edc0fd1b92c508c765cad80561a5c8**

Documento generado en 30/01/2024 05:00:10 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>