



REFERENCIA : No . 08001418901920240021900  
ACCIONANTE : HUGO YESITH RODRIGUEZ MEZA  
ACCIONADO: TRANSPORTADORA DE CARGA ANTIOQUIA SAS-CARGAS S AS

BARRANQUILLA, ABRIL DIECINUEVE (19) DEL DOS MIL VEINTICUATRO (2024).

Dentro del término previsto procede el despacho a decidir la impugnación de la presente acción de tutela, presentada por la parte accionante contra el fallo de primera instancia de fecha 6 de marzo del 2024, proferido por el Juzgado Diecinueve de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Barranquilla, por la presunta violación de sus derechos fundamentales SEGURIDAD SOCIAL, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA y MINIMO VITAL.

#### ANTECEDENTES

Señala la parte actora que Sostuve un vínculo laboral con TRANSPORTADORA DE CARGA ANTIOQUIA S.A.S. - CARGA S.A.S., desde el 05 de mayo de 2023 hasta el 01 de febrero de 2024, el vínculo laboral entre TRANSPORTADORA DE CARGA ANTIOQUIA S.A.S. - CARGA S.A.S., y mi persona se dio mediante un contrato a término fijo el cual finalizó el día 01 de febrero de 2024. Tal como se evidencia a continuación trabajando con TRANSPORTADORA DE CARGA ANTIOQUIA S.A.S. - CARGA S.A.S., mi remuneración salarial era por valor de Un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (S.M.M.L.V), más variable promedio tal como se evidencia en la siguiente carta de certificación.

Desempeñaba mis labores en la empresa TRANSPORTADORA DE CARGA ANTIOQUIA S.A.S. - CARGA S.A.S., identificada con Nit.890.935.085-8, como conductor de Tractocamión, transportando cervezas para cervecería Águilas en diferentes ciudades y Regiones de la Costa. Durante las jornadas laborales tenía que conducir 12 horas diarias, hacer viajes y estar disponible de domingo a domingo.

El 08 de julio de 2023, asistí por primera vez al medico psiquiatra teniendo en cuenta que ya presentaba antecedentes y seguimiento con psiquiatría pero lo había suspendido por el horario laboral que manejaba con la empresa TRANSPORTADORA DE CARGA ANTIOQUIA S.A.S. - CARGA S.A.S. Durante el tiempo de mi vinculación he desarrollado el TRANSTORNO DE ANSIEDAD, NO ESPECIFICADO, TRASTORNO DEL INICIO Y DEL MANTENIMIENTO DEL SUEÑO, HIPERTENSIÓN Y PREDIABETES, tal como se evidencia en el acervo probatorio.

El 11 de noviembre de 2023, el medico cardiovascular le ordenó tratamiento con fórmulas de 3 meses, con fecha de vencimiento del 06 de febrero de 2024 lo que quiere decir que, para la fecha de mi despido, encontraba en tratamiento farmacológico para tratar mi enfermedad de hipertensión.

Pese a que el empleador conocía la condición de DEBILIDAD MANIFIESTA y que no contaba con la debida autorización de la oficina del trabajo, efectuó su despido sin mediar causa justa ni previo aviso, toda vez que mi empleador tenía conocimiento por medio del Coordinador de Salud y Trabajo DIEGO CASAS y Coordinador ELIO SUAREZ, que se encontraba bajo recomendaciones de un médico especialista, diagnósticos que afectan mi salud y demás.

Además de ello, gozo de Debilidad Manifiesta - estabilidad laboral reforzada debido a que este derecho es una construcción "jurisprudencial" creada a partir del principio de estabilidad en el empleo consagrado en el inciso 2º del artículo 53 de la Constitución Política, por ello mi poderdante cumple los elementos esenciales para su configuración los cuales mencionare:

- A. El derecho a conservar el empleo
- B. A no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad
- C. A permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo.
- D. A que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, de lo contrario, el despido será declarado ineficaz.

#### PRETENSIONES

Solicita se tutelen los derechos fundamentales que me asisten como son derecho a la vida digna, derecho a la seguridad social, derecho a la estabilidad laboral reforzada por encontrarme en debilidad manifiesta, derecho a la igualdad, derecho al mínimo vital.

Se ordene el reintegro y reubicación laboral con pago de mis derechos laborales de forma inmediata.

Se ordenen el pago de mis períodos dejados de cancelar a los aportes a la seguridad social en salud y pensión.

#### FALLO DE PRIMERA INSTANCIA

El A-quo resolvió NO TUTELAR el DERECHO FUNDAMENTAL DE ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y MINIMO VITAL invocado por HUGO YESITH RODRIGUEZ MEZA contra la empresa TRANSPORTADORA DE CARGA ANTIOQUIA SAS- CARGA SAS.

#### FUNDAMENTOS DE LA IMPUGNACIÓN

HUGO YESITH RODRIGUEZ MEZA, , mediante escrito allegado al correo y estando dentro del término correspondiente la IMPUGNACIÓN del fallo de primera instancia proferido por este Honorable despacho de fecha 06 de marzo de 2024 y notificado el mismo día de la siguiente manera:

Sostuve un vínculo laboral con TRANSPORTADORA DE CARGA ANTIOQUIA S.A.S. - CARGA S.A.S., desde el 05 de mayo de 2023 hasta el 01 de febrero de 2024, tal como se evidencia en la carta de no renovación de contrato expedida por la empresa. Estuvo vinculado y trabajando con la empresa hasta el día 1 de febrero

de 2024, tal como se evidencia en VOLANTE DE NÓMINA DE FECHA 09 de febrero de 2024.-

En el expediente se evidencia que la parte accionada ni siquiera contestó la presente acción de Tutela demostrando su mala fe, tal como lo establece la norma en su artículo 20 de la ley 2591 de 1991, los hechos de la Acción de Tutela presentada ante este despacho, deben declararse por ciertos. ARTICULO 20. PRESUNCION DE VERACIDAD. Si el informe no fuere rendido dentro del plazo correspondiente, se tendrán por ciertos los hechos y se entrará a resolver de plano, salvo que el juez estime necesaria otra averiguación previa.

Pese a que mi empleador conocía mi condición de DEBILIDAD MANIFIESTA y que no contaba con la debida autorización de la oficina del trabajo, efectuó su despido sin mediar causa justa ni previo aviso, toda vez que mi empleador tenía conocimiento por medio del Coordinador de Salud y Trabajo DIEGO CASAS y Coordinador ELIO SUAREZ, que se encontraba bajo recomendaciones de un médico especialista, diagnósticos que afectan mi salud y demás.

Se está en situación de DEBILIDAD MANIFIESTA por cuestiones de salud debido a la disminución física, mental, teniendo afectación grave en mi estado físico; esa circunstancia me impide sustancialmente el normal desempeño de mis labores, sin embargo siempre me desempeñé conforme fue la exigencia de mis jefes sin quejas, ni memorando, buscando en cierta medida garantizar mi mínimo vital, el tema se centra en que, en estas condiciones particulares, puedo ser discriminada por el solo hecho de ser despida sin tener una pensión de invalidez, o algún ingreso distinto que pudiese garantizar mi supervivencia, por estas circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tengo DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

### **CONSIDERACIONES DEL DESPACHO:**

#### **Problema jurídico.-**

Se trata en esta oportunidad de establecer si debe revocarse o no la sentencia de primera instancia proferida en fecha 6 de marzo del año en curso, por el Juzgado Diecinueve de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Barranquilla, para lo cual deberá analizarse si hubo vulneración de los derechos fundamentales constitucionales atinentes a la SEGURIDAD SOCIAL, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA y MINIMO VITAL.

#### **Marco Constitucional y normativo.-**

El artículo 86 de Nuestra Carta Política consagra: *“Que toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por si misma o por quién actué a su nombre, la protección inmediata de los derechos Constitucionales Fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública...”*

Ahora, teniendo en cuenta lo preceptuado en el artículo 6º numeral 1 del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela sólo es procedente ante la ausencia de un mecanismo alternativo de defensa judicial que sea idóneo y eficaz para la protección

del derecho, salvo cuando, existiendo el medio de defensa ordinario, se la utilice como un mecanismo transitorio para impedir un perjuicio irremediable.

### **CONSIDERACIONES DEL DESPACHO.**

La presente acción se impulsó debido a que la accionante considera que se le ha vulnerado sus derechos fundamentales señalados en líneas anteriores por las entidades accionadas.

En primera instancia y en vista de que la acción de tutela es presentada contra un particular, se hace necesaria verificar la procedencia de la acción de tutela contra particulares, al respecto la Corte Constitucional en sentencia T-098-2015 ha indicado:

“Por mandato del artículo 86-5 de la Constitución Política, la acción de tutela frente a particulares sólo procede ante la ocurrencia de alguna de las siguientes circunstancias: i) que el particular esté encargado de la prestación de un servicio público ii) que con su conducta se afecte grave y directamente el interés colectivo y iii) que respecto de él, el solicitante se encuentre en estado de subordinación o indefensión” (subrayado por el despacho)

En lo que tiene que ver con estado de indefensión y subordinación, la Corte Constitucional en sentencia T-22 de 2005 ha fijado unos criterios para determinar cuando la persona se encuentra en uno u otro estado, indicado:

“La subordinación ha sido definida por la doctrina constitucional como la condición de una persona que la hace sujetarse a otra o la hace dependiente de ella y, en esa medida, hace alusión principalmente a una situación derivada de una relación jurídica en virtud de un contrato de trabajo o de las relaciones entre estudiantes y directivas del plantel educativo o la de los padres e hijos derivada de la patria potestad.

El estado de indefensión no tiene origen en la obligatoriedad derivada de un vínculo jurídico sino en la situación fáctica de falta total o insuficiencia de medios físicos y jurídicos de defensa para resistir o repeler la agresión, amenaza o vulneración de sus derechos fundamentales. La indefensión no es una circunstancia que pueda ser analizada en abstracto, requiere de un vínculo entre quien la alega y quien infringe que permita asegurar el nexo causal y la respectiva vulneración del derecho fundamental.” (Subrayado por el despacho).

Como puede observarse, la principal diferencia entre los dos escenarios radica en el origen de la dependencia entre los particulares. Así, si el sometimiento se presenta como consecuencia de un vínculo jurídico nos encontraremos frente a un caso de subordinación, y en el sentido contrario, si la dominación proviene de una situación de hecho, nos hallaremos ante un caso de indefensión.

De lo anterior se puede afirmar que dentro de una controversia de origen contractual, la acción de tutela es procedente sólo si se verifican las condiciones específicas de las partes y se argumenta suficientemente la existencia de una situación de subordinación o indefensión.

Ahora, sobre la procedencia de la acción de tutela para solicitar cuestiones laborales la Corte ha establecido en reiteradas ocasiones que la acción de tutela no es la

adecuada para elevar pretensiones de este orden, dado que ésta se ha entendido como un mecanismo subsidiario de protección judicial, razón por la cual en primera instancia debe acudir a la jurisdicción ordinaria<sup>1</sup>. No obstante, de acuerdo con la sentencia T-724 de 2009, la Corte Constitucional ha indicado:

“Esta corporación ha reconocido que si bien la acción de tutela es un medio subsidiario y residual de protección de derechos fundamentales, la Carta Política permite que se recurra a ella cuando los medios principales de defensa son insuficientes para conjurar un perjuicio irremediable. En estas circunstancias, la tutela se convierte en mecanismo principal de defensa judicial.”

Descendiendo al caso de autos se evidencia que la presente acción se presentó debido a que la parte accionante considera que la parte accionada ha vulnerado sus derechos fundamentales señalados, al terminar el contrato de trabajo a partir del 1 de enero de 2024.

En la sentencia T 141/16 se indica: DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA DE PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA POR RAZONES DE SALUD-Reiteración de jurisprudencia sobre protección por vía de tutela de manera excepcional:

*La Corte Constitucional sostiene que la garantía de la estabilidad en el empleo cubre todas las modalidades de contratos, incluidos los que suscriben las empresas de servicios temporales, los cuales tienen, en principio, una vigencia condicionada al cumplimiento pactado o a la finalización de la obra. Lo anterior, teniendo en cuenta que dicha estabilidad surge justamente por las condiciones de debilidad manifiesta en que se encuentra el grupo de personas que son beneficiarias de la misma, no por la naturaleza del contrato. Entonces, también en estos casos, es necesario que la empresa de servicios temporales acuda a la autoridad laboral competente con el fin de obtener la autorización de despido de la persona en condición de debilidad.*

47. En relación con la procedencia de la acción de tutela para garantizar los derechos de personas en situación de debilidad manifiesta, que gozan del derecho a la estabilidad laboral reforzada<sup>[53]</sup>, esta Corporación ha indicado que excepcionalmente es posible solicitar el reintegro laboral de personas en situación de debilidad manifiesta y beneficiarias de estabilidad laboral reforzada.

Lo anterior, teniendo en cuenta que existen mecanismos en la jurisdicción laboral o contenciosa administrativa, para resolver las disputas laborales que surjan entre las partes vinculadas a través de un contrato laboral. Así, en principio, la acción de tutela no puede ser utilizada como un mecanismo para desconocer la competencia, el conocimiento y la especialidad del juez laboral. Recientemente, este Tribunal ha mencionado una justificación adicional para que sea el juez competente, en el escenario pertinente, el que resuelva dichos conflictos, y es el “*deber de autogestión que tienen todos los ciudadanos*”<sup>[54]</sup>.

En estos términos, al juez de tutela le corresponde ofrecer las garantías de protección constitucional como un mecanismo de protección transitoria hasta tanto se resuelva la controversia ante la jurisdicción laboral o la contenciosa administrativa, para que sea allí, donde se haga el análisis a profundidad del material probatorio correspondiente al caso, y se determine si realmente existió o no una trasgresión a la legislación correspondiente<sup>[55]</sup>.

---

<sup>1</sup> Sentencias de la Corte Constitucional T-462 de 2010, M.P. Jorge Iván Palacio; T-002 de 2011, M.P. Mauricio González Cuervo y T-271 de 2012, M.P. Nilson Pinilla Pinilla

En conclusión, la excepcionalidad se refiere a que ante la existencia de otros mecanismos de defensa judicial idóneos, estos no sean eficaces y por lo tanto, sea *urgente* la actuación del juez de tutela para proteger los derechos constitucionales de las personas en las condiciones de debilidad manifiesta<sup>[56]</sup>.

Sentencia T141/16. En cuanto a las condiciones para determinar a quién cobija esta protección laboral, reiteradamente<sup>[65]</sup> la Corte ha aclarado que la protección constitucional aplica tanto para las personas que acreditan una discapacidad médicamente calificada por los órganos competentes, como a las personas que se hallan en condición de debilidad manifiesta por una condición de salud. Tan es así que en la sentencia C-531 de 2000, la Corte al analizar la norma citada, estudió al sujeto de la disposición como *“persona con una limitación física, sensorial o mental”*, sin mencionar la necesidad de ser calificada como tal. Al respecto, dijo:

“Sólo en la medida en que para el tratamiento de la situación particular de este grupo social afectado por una limitación física, sensorial o mental, se realcen los valores fundantes constitucionales de la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad, es que adquiere verdadero sentido el deber de protección especial de la cual son objeto precisamente por razón de sus circunstancias de debilidad manifiesta frente al conglomerado social. Constituye esta la vía para contrarrestar la discriminación que está allí latente y que impone adelantar una acción estatal y particular que promueva condiciones de igualdad material real y efectiva para estas personas, hacia la búsqueda de un orden político, económico y social justo (C.P., Preámbulo y art. 13)”.

En ese orden de ideas, darles un trato diferente a las personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud o a las personas calificadas con discapacidad, desconoce los fundamentos constitucionales y, principalmente, su relación con los principios de igualdad y solidaridad, pues resulta discriminatorio tratar de igual manera a una persona sana que a una enferma, esté o no calificada.

Así, las personas con discapacidad y aquellas que se encuentren en condición de vulnerabilidad por razones de salud enfrentan una situación de debilidad social que genera deberes derivados del principio de solidaridad, tanto para las autoridades como para los particulares.

En dicha sentencia T 141 de 2016, se sintetizaron los presupuestos necesarios para tutelar derechos de personas en situación de incapacidad manifiesta en caso de despido:

**“Síntesis de las reglas jurisprudenciales para la aplicación de la protección laboral reforzada:**

60. Verificada la procedencia de la acción de tutela, y expuestos los fundamentos constitucionales, legales y jurisprudenciales, se puede concluir que la simple terminación de una relación laboral, esté o no justificada, no constituye en sí misma, un problema de relevancia constitucional. Sin embargo, desde el punto de vista de los derechos fundamentales el despido no debe ser consecuencia de la utilización abusiva de una facultad legal para ocultar un trato discriminado hacia un empleado<sup>[89]</sup>. Dicha discriminación se acredita cuando en el caso particular se compruebe:

- Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta;
- Que el empleador tenga conocimiento de tal situación;
- Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador; y

- Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester.”

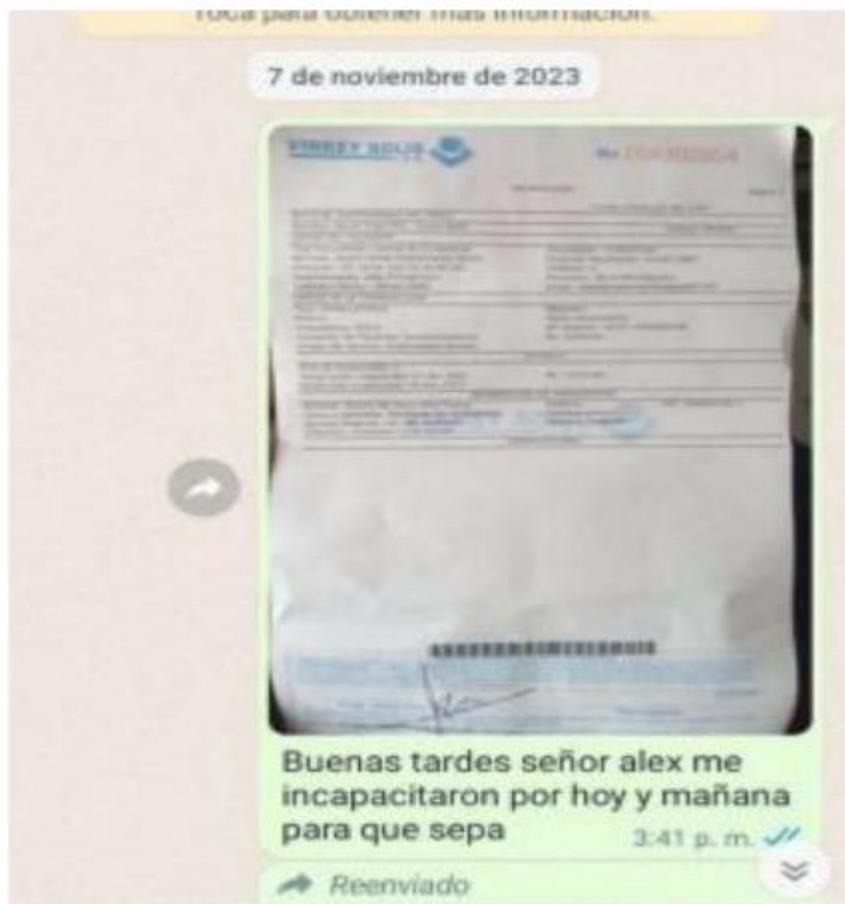
El juzgado ad-quo, consideró que no se cumple con el requisito de que el empleador hubiere tenido el conocimiento de la situación de debilidad manifiesta. El impugnante se muestra en desacuerdo.

En el fallo impugnado se dice:

*Ahora, en cuanto al conocimiento por parte del empleador de su condición de salud y de que se encontraba en tratamiento médico con psiquiatría y riesgo cardiovascular, el juzgado difiere del argumento planteado por el señor Hugo referente a que la empresa se encontraba al tanto de su situación médica, pues si bien el día 07 de noviembre de 2023, él le aportó una incapacidad médica al Coordinador de Salud y Trabajo vía WhatsApp en esta incapacidad no se establece cual fue la enfermedad por la que se le incapacitó.*

*Si se revisa dicha incapacidad se observa que en esta se señaló que el origen del servicio era: “Enfermedad General”, sin ninguna otra especificación y en la conversación de WhatsApp el accionante no le hizo saber a su superior que se encontraba enfermo, este solo se limitó a informar que se encontraba incapacitado, tal como puede observarse:*

Enseguida acompaña la imagen del caso.



Frente a esto el impugnante arguye, apoyándose en la misma imagen:

*Los días 07 de noviembre de 2023, 11 de noviembre de 2023 le aporté a mi empleador constancia de que estaba visitando al médico por temas de salud, tal como se evidencia a continuación*

Cómo se ve, el recurrente no desmiente al juez ad-quo, pues sólo indica haber aportado a su empleador que estaba visitando por temas de salud, sin especificar en concreto las dolencias padecidas.

En lo que hace a la comunicación de 11 de noviembre de 2023, ocurre lo mismo; frente al razonamiento expuesto por el fallador de primera instancia de que allí no se enteró al empleador de las enfermedades padecidas en concreto;

*El otro evento que se toca que es la conversación ocurrida el día 11 de diciembre de 2023 con el Coordinador ELIO SUAREZ, mediante WhatsApp, el despacho observa que en dicha comunicación esta persona solo le pregunta si asistió a cita médica, lo cual tampoco constituye una prueba concluyente para determinar que la empresa empleadora si estuviera al tanto de la condición de salud del señor HUGO YESITH RODRIGUEZ MEZA.*

El recurrente en impugnación presenta la misma argumentación: *le aporté a mi empleador constancia de que estaba visitando al médico por temas de salud .*

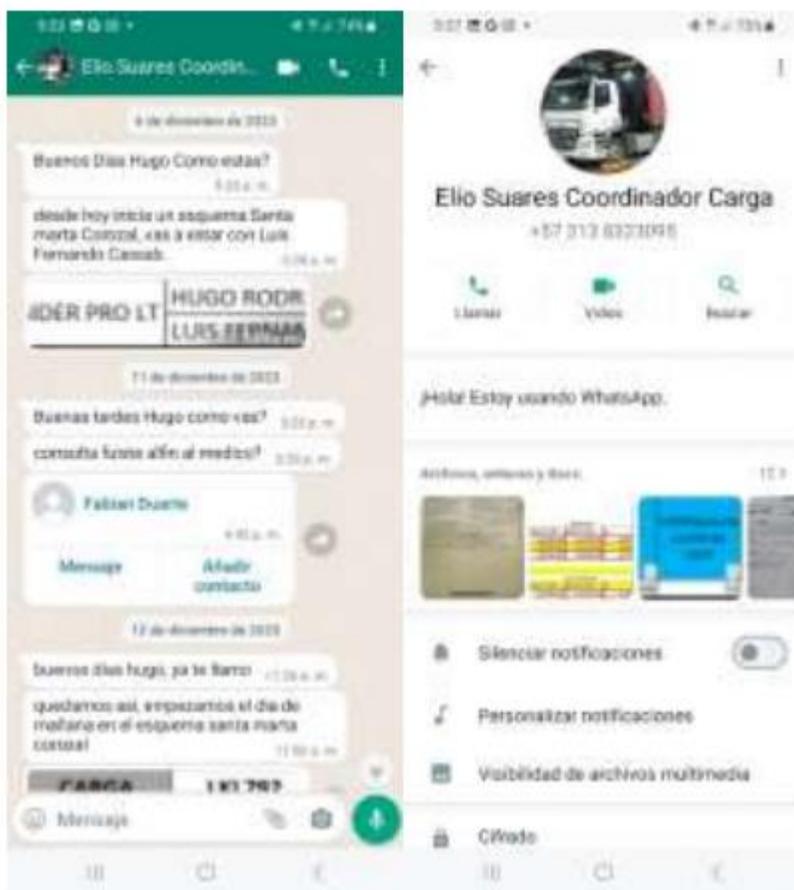
El juzgado ad-quo, en su fallo también señala:

*Incluso de la revisión de las diferentes conversaciones aportadas al plenario, se evidencia que solo fue hasta el día 26 de enero de 2024, que el accionante le remitió al Coordinador de Salud en el Trabajo de la empresa su historia clínica y otros documentos médicos, no obstante a ello, para este fecha ya a el accionante se le había notificado que su contrato de trabajo no sería renovado, por lo tanto no puede considerarse que la decisión de terminación de la relación laboral haya obedecido a un hecho discriminatorio, y que la causa de la misma hubiera sido el estado de salud del actor, ya que para el momento en que se le informó de la terminación del contrato (01 de enero de 2024), este aún no había informado de forma formal a la empresa que se encontraba padeciendo de ANSIEDAD y que padecía además de HIPERTENSION Y DIABETES, pues esto ocurrió el día 26 de enero de 2024, es decir, unos días antes que se cumpliera el término de su duración de su contrato*

En su escrito de impugnación, el apoderado del tutelante asegura:

*El 11 de diciembre de 2023, tal como se evidencia a continuación, el Coordinador ELIO SUAREZ, me escribió a mi WhatsApp preguntadome si había ido a cita médica, lo que quiere decir que la empresa sí estaba al tanto de mi situación médica...*

Y enseguida se apoya en la siguiente imagen



Frente a esto debe decirse que, de igual manera a las otras comunicaciones, no se da cuenta de manera clara y diáfana, que se hubiere puesto en conocimiento del empleador las enfermedades padecidas por el tutelante, y que ahora esgrime como causa para argüir la debilidad manifiesta.

Finalmente el impugnante nos dice.

*CUARTO. través de conversaciones de WhatsApp que aportaré, siempre mantuve informado al COORDINADOR DE CARGA ELIO SUAREZ y al COORDINADOR DE SALUD Y TRABAJO DIEGO SALAS, sobre mis incapacidades y diagnósticos desde el año 2023,*

Y acompaña la siguiente imagen



Estas imágenes hablan ya del hecho cumplido del despido, y por tanto, no trata de comunicaciones anteriores al contrato de trabajo en el que se ponga en conocimiento del empleador las dolencias padecidas.

Siendo así no se dan pues la totalidad de los presupuestos exigidos en la jurisprudencia de la Corte Constitucional para amparar el derecho debiéndose confirmar el fallo impugnado.

En consecuencia, con base a las consideraciones arriba expuestas el Juzgado Cuarto Civil del Circuito de Oralidad de Barranquilla, administrando justicia en nombre de la república y por autoridad de la ley,

### RESUELVE

PRIMERO: CONFIRMAR la decisión proferida por el Juzgado Diecinueve de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Barranquilla, de fecha marzo 6 de 2024.

SEGUNDO: Notifíquese a las partes este fallo, por el medio más expedito posible.

TERCERO: Remítase oportunamente el expediente a la Corte Constitucional, para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CUMPLASE.

Firmado Por:

**Javier Velasquez**  
**Juez Circuito**  
**Juzgado De Circuito**  
**Civil 004**  
**Barranquilla - Atlantico**

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: **8ae71385b38554095a3b600a0d553d5959fc0105cc2164c74bbf62e8c60fa188**

Documento generado en 19/04/2024 03:38:22 PM

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