



T- 08001405300620230001601.
S.I.- Interno: 2023-00017-H.

D.E.I.P., de Barranquilla, veintiuno (21) de febrero de dos mil veintitrés (2023).

PROCESO	ACCIÓN DE TUTELA.
RADICACION	T- 08001405300620230001601. S.I.- Interno: 2023-00017-H.
ACCIONANTE	FREDY JIMENEZ POLO, quien actúa a través de apoderado judicial.
ACCIONADO	NAVIERA FLUVIAL COLOMBIANA S.A.

I.- OBJETO.

Procede el Juzgado a resolver el *recurso de impugnación* presentado por la accionante en contra de la sentencia fechada **30 de enero de 2023**, proferida por el **JUZGADO SEXTO CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE BARRANQUILLA**, dentro de la acción de tutela instaurada por el señor **FREDY JIMENEZ POLO**, quien actúa a través de apoderado judicial en contra de la **NAVIERA FLUVIAL COLOMBIANA S.A.**, a fin que se le amparen sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, seguridad social en conexidad con el derecho a la salud, igualdad, mínimo vital, trabajo, dignidad humana y debido proceso.

II. ANTECEDENTES.

El accionante invocó el amparo constitucional de la referencia, argumentando que:

- “...1. Mi poderdante el señor **FREDY JIMENEZ POLO** ingreso a laborar en la Naviera Fluvial Colombiana SA mediante un contrato de trabajo a término indefinido el 30 de julio de 2014 con el cargo de **TRIPULANTE SEGUNDO PILOTO** con salario de \$2.308.560, **DOS MILLONES TRECIENTOS CERO OCHO MIL QUINIENTOS SESENTA PESOS** pagaderos en periodos quincenales vencidos.
2. La Naviera Fluvial Colombiana SA realiza mensualmente exámenes medico a sus trabajadores, por lo que la EPS le suministra dicha información a la Naviera Fluvial.
3. Mi poderdante el señor **FREDY JIMENEZ POLO** Comenzó a tener enfermedades de Hipertensión arterial, diabetes, glaucoma, retinopatía diabética, lumbalgia con ciática + discopatía lumbar, hipertermia.
4. Que la Naviera Fluvial Colombiana SA el 9 de septiembre de 2022 despidió a mi poderdante de manera unilateral su contrato de trabajo sin pago de indemnización de contrato de trabajo a término indefinido.
5. De acuerdo a su despido no existió un motivo claro para la terminación de su contrato de trabajo, lo cual se presume que el despido se ha dado debido a su situación de debilidad manifiesta por causa de sus enfermedades.
6. Debido al fuero de debilidad manifiesta en la que se encuentra mi poderdante, la empresa Naviera Fluvial Colombiana SA lo despidió sin ningún tipo de permiso de despido otorgado por el ministerio del trabajo.





T- 08001405300620230001601.
S.I.- Interno: 2023-00017-H.

7. Mi poderdante el señor FREDY JIMENEZ POLO Presento petición el 12 de septiembre de 2022 con el fin de abstenerse de continuar con el despido por no verificar sus condiciones actuales de salud, solicitando el permiso del ministerio del trabajo y si no lo tuviere el pago de la indemnización de 18 años de labor, indemnización de 6 meses correspondiente al fuero de salud.

8. NAVIERA FLUVIAL COLOMBIANA S.A indico que a la fecha de finalización del contrato de trabajo no se encontraba en incapacidad, ni bajo recomendaciones o restricciones médicas, ni es una persona discapacitada; si bien esto es cierto, mi poderdante se encuentra en estado de debilidad manifiesta y próxima a ser valorada por la IPS CAJACOPI en cuanto a el origen de las enfermedades que posee, tales como HIPERTENSIÓN ARTERIAL, DIABETES, GLAUCOMA, RETINOPATÍA DIABÉTICA, LUMBALGIA CON CIÁTICA + DISCOPATÍA LUMBAR, HIPERtermia, y por lo tanto no podía ser despedido, ya que está protegido por el fuero de salud de acuerdo a la ley 361 de 1997 en su art 26.

9. las empresas NAVIERA FLUVIAL COLOMBIANA S.A procedió a hacer el despido sin el permiso del MINISTERIO DEL TRABAJO, sin tenerse en cuenta el fuero de salud que establece que nadie puede ser despedido por causas de sus limitaciones ya que mi poderdante se encuentra en estado de debilidad manifiesta y próximo a ser valorado por la IPS en cuanto a el origen de sus enfermedades tales HIPERTENSIÓN ARTERIAL, DIABETES, GLAUCOMA, RETINOPATÍA DIABÉTICA, LUMBALGIA CON CIÁTICA + DISCOPATÍA LUMBAR, HIPERtermia, de tal manera constituyendo violación de los derechos a LA SEGURIDAD SOCIAL EN CONEXIDAD CON EL DERECHO A LA SALUD, EL MÍNIMO VITAL, DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y DEBIDO PROCESO...”.

En consecuencia, solicitó principalmente que se le ordene a la accionada reintegrarlo y reubicarlo en aquella empresa, se le continúe su proceso de evaluación de sus enfermedades, se le cancele los salarios dejados de percibir y se realicen los aportes por concepto de seguridad social, salud y pensión desde el momento del despido hasta el reintegro y se condene a la demandada a pagar la indemnización prevista en el numeral 3° del art. 239 del C.S.T.

III.- ACTUACIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

Cumplido el trámite de rigor concerniente a la admisión de la acción de tutela mediante auto datado 19 de enero de 2023, se dispuso la notificación del extremo demandado.

• INFORME RENDIDO POR LA NAVIERA FLUVIAL COLOMBIANA S.A.

La sociedad sostuvo que frente a las pretensiones:

“...IMPROCEDENCIA DE LA PRESENTE ACCIÓN DE TUTELA

La presente acción de tutela instaurada contra mi representada NAVIERA FLUVIAL COLOMBIANA SA se torna improcedente por cuanto adolece de los requisitos de inmediatez y, primordialmente, del de subsidiariedad que le reviste a este tipo de acción constitucional, por existir mecanismos judiciales idóneos para perseguir los fines pretendidos por el actor y no advertirse probada la potencial causación de un perjuicio irremediable al señor FREDY JIMÉNEZ POLO.

LA PRESENTE ACCIÓN DE TUTELA NO CUMPLE CON EL REQUISITO DE INMEDIATEZ.

“...se tiene que entre el momento del hecho supuestamente vulneratorio de los derechos fundamentales del actor – 09 de septiembre de 2022 – y la fecha de presentación de la tutela, transcurrieron más cuatro (4) meses, período en el cual el actor no elevó acción judicial, extrajudicial o administrativa tendiente a perseguir los fines que ahora pretende vía a acción de tutela...”.

LA ACCIÓN CONSTITUCIONAL DE MARRAS ADOLECE DEL REQUISITO DE SUBSIDIARIEDAD.

Por otro lado, la misma Alta Corporación, en sentencia T-318-17 dispuso lo siguiente:

Carrera 44 No. 38- 11 Edificio Banco Popular Piso 4°
Tel. **3703373** www.ramajudicial.gov.co
Correo Electrónico: **ccto16ba@cendoj.ramajudicial.gov.co**
Barranquilla – Atlántico. Colombia.





T- 08001405300620230001601.
S.I.- Interno: 2023-00017-H.

“En el artículo 86 de la Constitución Política, el principio de subsidiariedad de la tutela aparece claramente expresado, al precisarse que: “Esta acción solo 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”.

Respecto de dicho mandato esta Corporación ha expresado, en forma reiterada, que aun cuando la acción constitucional ha sido prevista como un mecanismo de defensa judicial para la protección inmediata de los derechos fundamentales, la propia Carta Política le reconoce un carácter subsidiario y residual, lo cual significa que solo es procedente de manera supletiva es decir, cuando no existan otros medios de defensa a los que se pueda acudir, o cuando existiendo estos, se presente para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

Bajo esta línea interpretativa, la Corte ha enfatizado que, en la medida en que el ordenamiento jurídico cuenta con un sistema judicial de protección de los derechos constitucionales, incluyendo, por supuesto, los de raigambre fundamental, la procedencia excepcional del mecanismo de amparo se justifica en razón a la necesidad de preservar las competencias asignadas por la ley a las distintas autoridades jurisdiccionales, con el propósito de impedir no solo su paulatina desarticulación sino, también, garantizar el principio de seguridad jurídica”.

EL ACTOR NO PRUEBA SUS CALIDADES RETRATADAS EN LA ACCIÓN DE TUTELA, NI LA POTENCIAL CONFIGURACIÓN DE UN PERJUICIO IRREMEDIABLE.

“...El actor, en el escrito de tutela, afirma encontrarse “en estado de debilidad manifiesta” y presentar quebrantos de salud respecto de los cuales no establece una relación de causalidad y en el tiempo, entre la desvinculación laboral y los hechos allí narrados, y, por tanto, sin probar, si quiera de forma sumaria, la existencia de un perjuicio irremediable, reconociendo, además, que se encuentra “próxima a ser valorada por IPS CAJACOPI”, en cuanto al origen de sus padecimientos, quedando fuera de cuestión que ante una eventual fecha de estructuración de los mismos sería en todo caso posterior a su desvinculación de NAVIERA FLUVIAL COLOMBIANA SA, pues a septiembre de 2022 y aún a enero de 2023 no se ha realizado el concepto de PCL.

Así mismo, olvida retratar el actor en su escrito de tutela que recibió consignación por valor de TREINTA Y SIETE MILLONES DE PESOS COLOMBIANOS (\$37.840.584 M/L) por concepto de liquidación de sus salarios, de sus prestaciones sociales definitivas – legales y extralegales - y su indemnización por despido sin justa causa, por el período correspondiente a los 8 años, 1 mes y 14 días de servicios prestados en NAVIERA FLUVIAL COLOMBIANA SA.

La teoría del perjuicio irremediable se desvirtúa, además, en este caso cuando el actor eleva la presente acción casi cuatro (4) meses después del despido, dentro de los cuales no se evidencia la persecución del reintegro o la indemnización pretendidas para sostener a su núcleo familiar...”.

“...En el presente caso, ninguna de las situaciones narradas y no probadas en la acción de tutela presentada por el señor FREDY JIMÉNEZ POLO contra mi representada NAVIERA FLUVIAL COLOMBIANA SA. en forma extemporánea, dan cuenta de certeza, gravedad y urgencia del amparo deprecado vía acción de tutela...”.

NO EXISTÍA NECESIDAD DE SOLICITAR AUTORIZACIÓN ANTE EL MINISTERIO DEL TRABAJO PARA DESPEDIR AL ACCIONANTE.

“...En el caso que nos concierne, el actor no evidencia que se le haya despedido con fundamento en motivos discriminatorios, en razón de una presunta incapacidad. Lo anterior, por cuanto al momento de su desvinculación – 09 de septiembre de 2022 - el mismo no se encontraba incapacitado, ni gozaba de un fuero de estabilidad laboral reforzada por razones de salud o por debilidad manifiesta. Contrario a lo narrado por el señor FREDY JIMÉNEZ POLO en el acápite de hechos de la acción de la tutela, el actor sostiene ser beneficiario de dicho fuero en razón de un intento de calificación de pérdida de la capacidad laboral POSTERIOR a su despido, tratando de dibujar un móvil inexistente para su desvinculación, y tener una calificación en firme de pérdida de su capacidad laboral o estar en el trámite de obtenerla para el momento del despido.

Por tanto, no es dable la aplicación de la norma precitada y, en consecuencia, no se requería el permiso del Ministerio del Trabajo, tratándose de una justa causa legal para despedir al trabajador...”.

IV. DECISIÓN DE PRIMERA INSTANCIA

El A-quo, mediante sentencia de fecha 30 de enero de 2022, se denegó el amparo solicitado, aduciendo que:



Consejo Superior de la Judicatura.
Consejo Seccional de la Judicatura del Atlántico.
**JUZGADO DIECISEIS CIVIL DEL CIRCUITO
DE BARRANQUILLA.**

SICGMA

T- 08001405300620230001601.
S.I.- Interno: 2023-00017-H.

“...El señor Fredy Jiménez Polo a través de apoderado presenta acción de tutela en aras de lograr la salvaguardia de sus derechos fundamentales, vulnerados a su juicio por la empresa NAVIERA FLUVIAL COLOMBIANA S.A, al dar por terminado su contrato de trabajo aun conociendo su estado de salud y sin que mediara permiso del inspector de trabajo.

La accionada NAVIERA FLUVIAL COLOMBIANA S.A por su parte, alega haber actuado bajo las normas laborales que regulan este tipo de contrato; por decisión unilateral por parte de accionada, quien decidido dar por terminada la relación laboral con el correspondiente pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones a que tenía derecho, según lo establecido en el artículo 64 del Código Sustantivo del Trabajo, que faculta a darlo por terminado previa indemnización.

De acuerdo con las consideraciones plasmadas en el anterior acápite, es menester entrar en el análisis de la procedencia de esta acción de amparo, teniendo como primer punto que el accionante, señor Jiménez Polo no es sujeto de especial protección constitucional, por lo que este análisis deberá comportarse riguroso.

El primer requisito de procedencia requiere que la accionante no cuente con otro medio judicial de defensa, y aquí se advierte que incluso este medio sumario, es el único y primero que ha agotado la actora. La jurisdicción laboral es la vía judicial idónea para resolver el conflicto que aquí se pretendió debatir.

No se cumple tampoco con el segundo requisito, este es, la existencia de un perjuicio irremediable, porque si bien en un principio la falta de empleo podría dar lugar a una serie de situaciones que podrían poner en riesgo derechos fundamentales del trabajador, lo cierto es que aquí no se demostró siquiera de manera sumaria ese perjuicio irremediable que ameritara el amparo por vía de tutela.

Tercero: los recursos disponibles no son idóneos ni eficaces. Sobre este punto se advierte nuevamente, que la accionante no ha agotado ningún recurso de los que la ley procedimental provee, si no que escogió la acción de tutela como mecanismo único de protección.

En este caso, la NAVIERA FLUVIAL COLOMBIANA S.A. decidió, en ejercicio de los derechos como empleador de escoger a quien contratar, que no renovaría el contrato a la actora, y cumplió con la carga que le impone la ley, esta es, el envío de la comunicación antes referida y fue además indemnizado. ARTICULO 47. DURACIÓN INDEFINIDA. Modificado por el art. 5, Decreto 2351 de 1965. El nuevo texto es el siguiente: 1o) El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido. 2o) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. Con todo, el trabajador podrá darlo por terminado mediante aviso escrito con antelación no inferior a treinta (30) días, para que el patrono lo reemplace. En caso de no dar aviso oportunamente o de cumplirlo solo parcialmente, se aplicará lo dispuesto en el artículo 8o., numeral 7o., para todo el tiempo, o para el lapso dejado de cumplir

Se hace necesario además dejar claro que la accionante no tiene incapacidades laborales, trámite de calificación por pérdida de capacidad laboral ante la EPS y el fondo de pensiones, que en un estadio diferente a este, pudiera respaldar los argumentos del accionante, y se aclara que un estadio diferente, porque no se demostró, ni negó, que el despido no ocurrió por actos discriminarlos por su estado de salud, máxime cuando las patologías padecidas no han sido calificadas por ninguna ARL como laborales.

Hasta este punto, salta de bulto que no es el señor Fredy Jiménez Polo un sujeto en condición de debilidad manifiesta, y que su retiro no se debió a su estado de salud, si no precisamente bajo el amparo de una justa causa. Le legalidad o no de este despido no puede confrontarse por vía de tutela, al no haberse demostrado, como ya quedó sentado, que la accionante no es sujeto de especial protección constitucional, y al ser un conflicto competencia de la jurisdicción ordinaria laboral.

Sumado a lo anterior debe el despacho dejar claro que la simple alegación de padecer una enfermedad no representa por si sola garantía de estabilidad laboral reforzada. El artículo 53 de la Constitución Política consagra el derecho a la estabilidad laboral como principio que rige todas las relaciones laborales y que se manifiesta en “la conservación del cargo por parte del empleado, sin perjuicio de que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral al verificar que se ha configurado alguna de las causales contempladas en la ley como “justa” para proceder de tal manera o, que descrito cumplimiento a un procedimiento previo”. (Subrayas fueras del texto)

No considera el despacho que la decisión de la accionada NAVIERA FLUVIAL COLOMBIANA, hasta este punto, se convierta en vulnerador de los derechos de la accionante, porque se cumplió con lo pactado en el contrato; es decir, la duración del mismo, y la accionante no se encontraba en situación de vulnerabilidad que ameritara ser cobijada por la garantía de estabilidad laboral reforzada.

Por todo lo anterior, se negará por improcedente el amparo de los derechos fundamentales alegados por el accionante, señor Fredy Jiménez Polo...”

Carrera 44 No. 38- 11 Edificio Banco Popular Piso 4°
Tel. **3703373** www.ramajudicial.gov.co
Correo Electrónico: **ccto16ba@cendoj.ramajudicial.gov.co**
Barranquilla – Atlántico. Colombia.





T- 08001405300620230001601.

S.I.- Interno: 2023-00017-H.

V. IMPUGNACIÓN Y SUS FUNDAMENTOS

La accionante, impugnó el fallo de tutela, reitero lo aducido en el escrito de tutela, especialmente, el tema de sus padecimientos.

VI. PARA RESOLVER, SE CONSIDERA:

La acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política, y reglamentada por los Decretos 2591 de 1991, 306 de 1992 y 1382 de 2000, es un mecanismo procesal complementario, específico y directo con el que cuentan los coasociados para la pronta y eficaz protección judicial de los derechos constitucionales fundamentales que en una determinada situación jurídica se vean seriamente amenazados o vulnerados.

Es un medio específico, porque se contrae a la protección inmediata de tales derechos cuando quiera que éstos se vean afectados de modo actual e inminente. Es suplementario, porque su procedencia está supeditada a que no exista otro mecanismo legal con el cual se pueda conjurar esa amenaza o, existiendo, la inminencia del daño no permite mecanismo distinto a dicha acción por evidenciarse que de no actuarse con inmediatez, aquél se tornaría irreparable, es decir, la acción de tutela es una herramienta *supra legal*, que ha sido instituida para dar solución eficiente a situaciones de hecho generadas por acciones u omisiones de las autoridades públicas o particulares, en los casos expresamente señalados.

Dentro del caso *sub lite*, emerge del cuadro *fáctico* recreado en la solicitud de amparo, que las quejas constitucionales tienen su hontanar en el inconformismo frente a la terminación de su contrato de trabajo a término fijo pactado entre éste y la empresa accionada, debido a que estima que fue discriminatoria y atentatoria de sus prerrogativas dicha finalización de esa relación laboral, porque denuncia que sufre de una enfermedad diagnosticada como hipertensión, por lo que alega que padece una discapacidad por su quebranto de salud, debiendo habérselo despedido con el permiso del Ministerio del Trabajo.

Huelga anotar que, el estrado repara que el fallo combatido hunde sus raíces en el raciocinio en que la tutela es improcedente por contravención al

Carrera 44 No. 38- 11 Edificio Banco Popular Piso 4°

Tel. **3703373** www.ramajudicial.gov.co

Correo Electrónico: **ccto16ba@cendoj.ramajudicial.gov.co**

Barranquilla – Atlántico. Colombia.





T- 08001405300620230001601.
S.I.- Interno: 2023-00017-H.

postulado de la subsidiariedad, dado que la jueza *a quo* reflexiona en que existen otros medios para hacer valer sus derechos, porque considera que los jueces laborales son los competentes para decidir ese litigio, dado que en su criterio el caso acusa de insuficiencia probatoria, amén de no contar con los elementos de juicios para determinar la razón o sinrazón de las aspiraciones del accionante, no encontrando encumbrado un perjuicio irremediable y descarta que el promotor éste cobijado con una estabilidad laboral reforzada.

En ese contexto, el impugnante eleva cargos contra esa providencia porque estima que se aparta de lo probado en el expediente, de lo que se sigue que en su sentir se encuentra arropado con una estabilidad laboral reforzada, debido a que arguye encontrarse disminuida su salud, siendo a su juicio un motivo impeditivo para su despido, y sí se hiciese esa terminación laboral aquella se imponía previo permiso del Ministerio del Trabajo, y alega finalmente que sufre un perjuicio irremediable porque vela por su núcleo familiar con sus ingresos.

Concluyendo, esa recesión de los pilares en los que se iza el escrito de amparo, es claro que la piedra de toque y los cargos concretos de impugnación tocan con la disparidad de criterios entre la célula judicial acusada y el recurrente, en torno a que sí en autos está acreditada una estabilidad laboral reforzada que protege al actor contra el despido del accionado, que califica de discriminatorio, por lo que pide se quiebre esa sentencia y en su reemplazo se bendigan los pedimentos tutelares, los cuáles persiguen que lo reintegren a su actividad laboral subordinada, y se le pague la indemnización que se estila en estos casos, y que lo reubiquen en un puesto de trabajo conforme y atendiendo a su circunstancia de «vulnerabilidad» y «discapacidad», de manera que el estrado se concentrará y reflexionará en torno a la estabilidad laboral reforzada y elucidará sí en el *sub examine* se encuentran satisfechos los requisitos para la misma. Veamos.

La estabilidad laboral es una garantía a favor de las personas en circunstancias de debilidad manifiesta e indefensión, para no ser desvinculadas del empleo por «*tener una condición de salud deteriorada*», dado que son «*merecedoras de un trato especial y tienen derecho a no ser discriminadas en el ámbito laboral con ocasión de sus condiciones particulares*».



T- 08001405300620230001601.
S.I.- Interno: 2023-00017-H.

En cuanto a estos trabajadores, la estabilidad laboral se deriva directamente de la Constitución y se fundamenta en el respeto a la dignidad humana, la solidaridad y la igualdad, conforme lo enseña la Corte Constitucional en la sentencia C-531 de 2000. De conformidad con estos principios constitucionales, el Estado tiene el deber de promover «*las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva*», adoptar medidas en favor de grupos discriminados o marginados y proteger especialmente a aquellos que por su condición física o mental se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta. Asimismo, el empleador tiene el deber de evitar escenarios de discriminación en el empleo y garantizar «*el derecho a un trabajo acorde con [las] condiciones de salud*», en atención a los dictados del artículo 54 de la Constitución Nacional, refrendado con los fallos de tutela emitidos por la Corte Constitucional identificados T-014 de 2019 y T-586 de 2019.

Sobre esos tópicos, la jurisprudencia constitucional ha señalado que la estabilidad laboral se aplica tanto a los trabajadores en condición de discapacidad como a aquellos que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta en razón al deterioro de salud.

En todo caso, la desvinculación de una persona en situación de debilidad manifiesta o indefensión no da lugar, de manera automática, al pago de la sanción prevista por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, sino solo al reintegro, conforme lo preciso la sentencia T-586 de 2019. Esto se debe a que la referida disposición impuso el deber del empleador de solicitar la autorización de la oficina del trabajo para dar por terminado el vínculo de las personas en situación de discapacidad, pero no previó tal obligación respecto del trabajador en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión – concepto no contenido en el de «*discapacidad*».

En este último caso, solo de verificarse que la desvinculación se fundamentó en la grave condición de salud del trabajador, que «*le impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores [...] en condiciones regulares*», tal como lo apunta la sentencia de la Corte Constitucional SU-040 de 2019, el empleador puede ser condenado al pago de la sanción prevista por el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En caso contrario, la terminación del contrato de



T- 08001405300620230001601.
S.I.- Interno: 2023-00017-H.

trabajo no puede calificarse *prima facie* injustificada y discriminatoria, pues es razonable considerar que el empleador no debía solicitar la autorización ante el Ministerio del Trabajo para dar por terminada la relación laboral.

Asimismo, la jurisprudencia constitucional ha resaltado que la estabilidad laboral se extiende a las diferentes modalidades de vinculación, con independencia de la forma del contrato o su duración, por cuanto su objetivo es «*proteger en si la condición misma del ser humano, cuando se encuentre en condición de debilidad manifiesta, ante los intempestivos cambios que sin justificación legal se puedan realizar sobre él*», frase acuñada en la sentencia T-614 de 2017. También ha sido enfática en las sentencias T- 899 de 2014, T-106 de 2015 y T-641 de 2017 en afirmar que esta garantía no constituye un derecho subjetivo «*a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado*», al dar lugar a que, de una parte, se limite el derecho a la igualdad de otras personas de acceder a un puesto de trabajo y, de otra, se imponga una carga desproporcionada al empleador en la gestión de sus negocios.

Precisamente, con el objetivo de «*lograr la justicia en las relaciones que surgen entre [empleadores] y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social*» (Vid. Artículo 1 C.S.T.), la jurisprudencia constitucional ha señalado en especial en las providencias T-434 de 2008 y T-586 de 201, que la estabilidad laboral no constituye un mandato absoluto de «*inmutabilidad [...] de las relaciones laborales*» y que tampoco «*se traduce en que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo*», ni es una prohibición para terminar una relación laboral o decidir no prorrogarla.

De acuerdo con lo anterior, en los contratos de trabajo celebrados por una duración cierta y limitada en el tiempo o por el plazo que dure la realización de una obra o labor determinada, el vencimiento del término de duración no constituye, en principio, una razón suficiente para disolver el vínculo laboral. Por tanto, el empleador que termine el contrato de trabajo de una persona en situación de debilidad manifiesta e indefensión por deterioro de salud, sin la autorización del inspector del trabajo, debe acreditar que «*la desvinculación*



T- 08001405300620230001601.
S.I.- Interno: 2023-00017-H.

no está relacionada con las condiciones médicas del trabajador», postura reiterada en la sentencia T-641 de 2017.

En el *sub iudice* se encuentra acreditada la existencia de una relación laboral entre el señor FREDY JIMENEZ POLO. En efecto, el accionante tuvo vinculación laboral con la sociedad accionada desde el 21 de mayo de 2008 hasta el día 09 de septiembre de 2022, bajo diferentes modalidades contractuales siendo la última a través de contrato de trabajo a término indefinido desde el 30 de julio de 2014 hasta la fecha de despido, tal y como lo deja ver la certificación del 28 de septiembre de 2022 y el contrato aportado por ambas partes (numerales 02 y 05 del expediente de primera instancia).

En esa senda, las partes coinciden en que la relación laboral culminó el 09 de septiembre de 2022 (numeral 5 del expediente de primera instancia), a través de misiva de esa misma fecha en la que **NAVIERA FLUVIAL COLOMBIANA S.A.**, le informa al accionante su intención de dar por terminado de forma unilateral el contrato de trabajo con previa indemnización, tal y como lo deja ver el siguiente pantallazo:

Mediante la presente le manifestamos que de manera unilateral y con previa indemnización por despido damos por terminado su contrato de trabajo vigente a término indefinido en el cual usted se desempeñó últimamente en el cargo de PRIMER PILOTO de la compañía, por lo cual laborará hasta el 09 de septiembre de 2022 inclusive.

Como consecuencia de lo anterior a usted se le cancelarán hasta el 09 de septiembre de 2022 sus salarios, prestaciones sociales y demás derechos laborales que le asistan al igual que la correspondiente indemnización por el tiempo efectivamente laborado durante dicho contrato.

Le agradecemos los servicios prestados durante el tiempo que perteneció a esta organización.

Según el accionante, comenzó a tener múltiples padecimientos como Hipertensión arterial, diabetes, glaucoma, retinopatía diabética, lumbalgia con ciática + discopatía lumbar e hipertermia, los cuales la demandada tenía pleno conocimiento de ello en virtud de los exámenes médicos periódicos realizados, por lo cual se presume que su despido se debió a su situación de debilidad manifiesta por causa de sus enfermedades.

De acuerdo con la accionada, el vínculo no terminó en razón del estado de salud del accionante, el cual afirma desconoce por el contrario enfatiza que el



T- 08001405300620230001601.
S.I.- Interno: 2023-00017-H.

actor fue desvinculado sin justa causa con pago de la indemnización respectiva.

Así las cosas, el despacho avista que el accionante no es titular de la garantía de estabilidad laboral reforzada y, 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.

En el *sub iudice* se encuentra acreditado que, al momento de la finalización de la relación laboral, el señor FREDY JIMENEZ POLO tenía o sufría las siguientes enfermedades de HIPERTENSIÓN ARTERIAL, DIABETES, GLAUCOMA, RETINOPATÍA DIABÉTICA, LUMBALGIA CON CIÁTICA + DISCOPATÍA LUMBAR, HIPERTERMIA, pero en autos no está probado que se encuentre incapacitado por ello en la actualidad, tampoco se encontraba «*en tratamiento médico*». Sin embargo, i) no se advierte que el actor tuviera serios problemas de salud, ii) que le impidieran o dificultaran sustancialmente el desempeño de sus labores en condiciones regulares. A continuación, se exponen las razones que fundamentan esta inferencia:

Primero, el accionante no tenía serios o graves problemas de salud. El accionante afirma padecer de HIPERTENSIÓN ARTERIAL, DIABETES, GLAUCOMA, RETINOPATÍA DIABÉTICA, LUMBALGIA CON CIÁTICA + DISCOPATÍA LUMBAR, HIPERTERMIA, pero no hay constancia en el expediente que esas patologías le haya generado actualmente incapacidades o limitaciones para desempeñar sus funciones. Igualmente, es apodíctico que, al momento de la emisión de la carta de despido, éste no se encontraba incapacitado como consecuencia de sus enfermedades. Máxime que existe un concepto médico laboral del 07 de abril de 2022 (numeral 5 del expediente de primera instancia), donde alude que el accionante era apto para realizar sus labores.

Segundo, la situación de salud del promotor no le impedía o dificultaba sustancialmente el desarrollo de sus labores en condiciones regulares. De una parte, para el momento en que la accionada dio por terminado el contrato de trabajo, ni la EPS ni la ARL emitieron recomendaciones médicas dirigidas a **NAVIERA FLUVIAL COLOMBIANA S.A.**



T- 08001405300620230001601.
S.I.- Interno: 2023-00017-H.

Por otra parte, el despacho avista que no existe probanza alguna que acredite que el accionado conociese de primera mano los padecimientos de salud del actor, sí bien es cierto que, con el escrito de tutela el accionante aportó una constancia de incapacidad laboral del 15 de enero de 2021, respecto de este no existe constancia de radicación ante la accionada.

Igualmente, se observa que, si bien es cierto, el accionante sostiene que en virtud de sus patologías de HIPERTENSIÓN ARTERIAL, DIABETES, GLAUCOMA, RETINOPATÍA DIABÉTICA, LUMBALGIA CON CIÁTICA + DISCOPATÍA LUMBAR, e HIPERTERMIA, solicitó a la IPS CAJACOPI le facilitara un concepto de no favorabilidad con fin de que se evaluara su pérdida de capacidad laboral para obtener la pensión de invalidez, también lo es, que dicha circunstancia la desconocía la sociedad demandada al instante del Despido, puesto aquel hecho fue puesto de presente por parte del actor a través de la petición del 12 de septiembre de 2022 (numeral 2 del expediente de primera instancia), esto es, posterior al Despido. Por tanto, es razonable concluir que no era posible para el empleador, en las circunstancias del caso, inferir que el accionante tuviere serios problemas de salud que le impidieran y dificultaran sustancialmente el desarrollo de sus labores en condiciones regulares.

Por último, si bien el accionante tenía unos padecimientos, esas patologías no entraña *per se* una disminución de capacidad laboral al momento del Despido, por ello no existe elementos juicios suficientes para considerar que gozaba de estabilidad laboral reforzada en ese instante.

Ahora bien, encontrándose descartada la existencia de la estabilidad laboral reforzada alegada, se impone que la jueza *a quo* no anda descaminada cuándo concluyó que la justicia o injusticia del despido, no es dable develarlo ni mucho menos resolverlo a la justicia constitucional, debido a que esas controversias son del resorte y conocimiento de la jurisdicción ordinaria en su especialidad laboral, dado que la acción por despido injusto es la senda apropiada para discutirse esas riñas, y comoquiera que el carácter residual y subsidiario que estereotipa al amparo conforme a lo reglado en el artículo 86 de la Constitución Nacional, impide que el juez de tutela invada los ámbitos de competencias del juez natural.



T- 08001405300620230001601.
S.I.- Interno: 2023-00017-H.

En ese contexto, es preciso recordar que la acción de tutela es un instrumento de defensa judicial, de orden constitucional, diseñado para alcanzar una solución eficiente a todas las situaciones de hecho generadas por la acción u omisión de las autoridades públicas y por excepción a los particulares que conlleven la amenaza o vulneración de un derecho considerado fundamental. Aclarando que el citado mecanismo sólo es procedente en aquellos casos en los que no exista otro medio de defensa que pueda ser invocado ante los operadores judiciales con la finalidad de proteger un derecho conculcado, salvo que se utilice como medio transitorio para evitar un perjuicio irremediable que tampoco se demostró, siendo de carácter temporal y supeditado a las resultas por decisión de autoridad competente, de conformidad con lo señalado en el numeral 1° del Art. 6 del Decreto 2591 de 1991.

Razones estás por las cuales, el despacho confirmará la decisión esbozada por el *a-quo* en el fallo de primera instancia, sustentado en la doctrina constitucional que ha concluido en diversos pronunciamientos y en forma unificada por la Constitucional, en especial, en la sentencia T-162 de 2004, en dónde se indicó que *«(...) en cuyo caso la tutela se torna improcedente para obtener el pago de deudas laborales pues no se está ante un perjuicio irremediable...»* y conforme al principio de subsidiariedad de la acción constitucional de tutela, la cual se torna improcedente cuando el accionante dispone de otro mecanismo de defensa judicial por medio del cual pueda hacer valer sus derechos fundamentales.

Finalmente, el despacho aprecia que el accionante pide que se amparen sus derechos en forma transitoria porque considera que los medios ordinarios no son eficaces para el amparo de los derechos fundamentales aquí invocados, es claro que tal alegato no se sustenta en la acreditación cabal de un perjuicio irremediable en ciernes, debido a que el actor recibió una liquidación de TREINTA Y SIETE MILLONES DE PESOS COLOMBIANOS (\$37.840.584 M/L), sumado a que tiene derecho a sus cesantías, lo que entraña que si cuenta con los recursos para su subsistencia, así no trabajase durante el interregno del juicio laboral, con la salvedad que puede obtener un trabajo en ese periodo, lo que denota que no campea la urgencia y el perjuicio irremediable esbozados,



T- 08001405300620230001601.
S.I.- Interno: 2023-00017-H.

que permitan predicar que los recursos ordinarios sean insuficientes en su caso.

En buenas cuentas, el fallo impugnado será confirmado.

Así las cosas, el **JUZGADO DIECISÉIS CIVIL DEL CIRCUITO DE BARRANQUILLA**, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia calendada **30 de enero de 2023**, proferida por el **JUZGADO SEXTO CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD DE BARRANQUILLA**, dentro de la acción de tutela instaurada por el ciudadano **FREDY JIMENEZ POLO**, quien actúa a través de apoderado judicial en contra de **NAVIERA FLUVIAL COLOMBIANA S.A.**

SEGUNDO: Notifíquese esta sentencia a las partes en la forma más expedita, y comuníquese esta decisión al A-quo.-

TERCERO: Dentro del término legalmente establecido para ello, remítase el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.-

NOTIFÍQUESE y CÚMPLASE

MARTHA PATRICIA CASTAÑEDA BORJA.
La Juez.