



JUZGADO SEPTIMO CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD. Barranquilla, enero diecinueve, (19) de dos mil veintidós, (2022).

Juez: Dilma Estela Chedraui Rangel

Expediente No. 0800140530072021-00814-00

PROCESO : ACCION DE TUTELA
ACCIONANTE : CESAR AUGUSTO ANAYA PATERNINA
ACCIONADO : DIMATEC S.A.S.

ASUNTO

Procede el Juzgado a decidir la acción de tutela incoada por **CESAR AUGUSTO ANAYA PATERNINA** contra **DIMATEC S.A.S.**, por la presunta vulneración a su derecho fundamental al mínimo vital en conexidad con la salud y seguridad social, consagrados en la Constitución Nacional.

HECHOS

Manifiesta el accionante que fue vinculado a la empresa DIMATEC S.A.S., desde abril 4 de 2003 a término fijo y desde junio 22 de 2010 a través de contrato a término indefinido en calidad de especialista en maquinado, de conformidad con certificaciones laborales anexas. Que tiene 57 años, casado y tiene a cargo a su madre quien depende económicamente de él. Indica que desde el año 2005 viene presentando quebrantos de salud debidamente notificados a la empresa DIMATEC S.A.S. y recibiendo incapacidades de la ARL y EPS.

Además de lo anterior, señala que desde septiembre 21 de 2020 COOMEVA EPS notificó a la administradora de riesgos laborales el concepto de rehabilitación no favorable. Que, a raíz de su estado de salud, le fue determinado por SURA ARL una calificación del 14.3%, decisión que fue recurrida ante la JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ DEL ATLANTICO, la cual concedió una calificación del 32.25%, la cual fue apelada por ARL SURA y actualmente se encuentra en proceso de apelación ante la JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ.

Agrega el accionante, que en octubre 13 de 2021 notificó al área de recursos humanos de la empresa DIMATEC el proceso que se lleva actualmente, así como la EPS y la ARL han notificado las incapacidades y el proceso de calificación, no obstante, en noviembre 4 d 2021 la accionada declaró extinguido el contrato a término indefinido, encontrándose el accionante incapacitado en dicho momento, deteriorado y disminuido en su capacidad laboral.

Acota el actor, que depende de su salario para el mantenimiento de su esposa y señora madre persona de la tercera edad que tiene a cargo, por demás queda desprotegido en seguridad social, hecho que afecta su salud por cuanto se encuentra actualmente en tratamiento de sus enfermedades de origen laboral, lo que le impide trabajar en otra empresa.

Manifiesta el actor no haber recibido la liquidación consignada por la empresa accionada en el Juzgado 5 Laboral del Circuito de Barranquilla por decisión propia. Que asistió a la oficina del trabajo, la cual citó a la empresa accionada para diciembre 22 de 2021.

Señala el actor que existe un acto discriminatorio en su contra toda vez que la empresa accionada no tuvo en cuenta su estado de salud y le está privando de recibir un salario mínimo que constituye un soporte para su familia y su madre que s de tercera edad, aprovechándose de su situación de debilidad manifiesta, vulnerando sus derechos fundamentales a la salud, vida digna, mínimo vital, seguridad social y debido proceso.

Expediente No. 0800140530072021-00814-00
PROCESO : ACCION DE TUTELA
ACCIONANTE : CESAR AUGUSTO ANAYA PATERNINA
ACCIONADO : DIMANTEC S.A.S.
PROVIDENCIA : AUTO 19/01/2022- FALLO TUTELA NIEGA IMPROCEDENTE

PRETENSIONES

Pretende el accionante se protejan sus derechos fundamentales constitucionales vulnerados por la empresa DIMATEC S.A.S., en consecuencia:

1. Declarar la ineficacia de la extinción del contrato de trabajo o despido unilateral de contrato de trabajo ejercida por DIMATEC S.A.S.
2. Ordenar el reintegro y pago de salarios y prestaciones sociales desde la fecha de despido como carácter transitorio y hasta que sea definido por un juez ordinario, o en su defecto se finalice, o quede en firme la calificación de pérdida de capacidad laboral que permita solicitar la pensión por concepto de invalidez.

ACTUACION PROCESAL

La acción de tutela fue admitida mediante proveído del 15 de diciembre de 2021, ordenándose al representante legal de **DIMATEC S.A.S** para que, dentro del término máximo de un día, informara por escrito lo que a bien tenga en relación con todos y cada uno de los hechos y pretensiones plasmadas por el accionante, en su demanda de tutela. Así mismo, se vinculó a COOMEVA EPS., SURA ARL, JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN Y JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN.

Respuesta de DIMANTEC S.A.S.

El representante legal de DIMANTEC S.A.S., da respuesta manifestando que el accionante fue vinculado a la empresa para prestar sus servicios en el cargo de Especialista Maquinado para los servicios de reparación de radiadores de equipos Caterpillar en el municipio de Soledad. El día 21 de septiembre de 2021, la empresa fue notificada por parte del cliente RELIANZ sobre la terminación unilateral de los contratos comerciales suscritos haciendo efectiva la finalización de estos a partir de las 24:00 horas del día 06 de noviembre de 2021. Como consecuencia de lo anterior, la causa que le dio origen al contrato de trabajo suscrito entre la accionada y el accionante finalizó en razón al hecho irresistible y ajeno a la voluntad de DIMANTEC S.A.S. de finalización del vínculo comercial en virtud del cual el trabajador prestaba sus servicios.

El día 2 de noviembre de 2021 al accionante le fueron informados los motivos de terminación del contrato de trabajo, comunicación en la cual se indica que el contrato comercial al cual se encontraba atado su contrato de trabajo, y en el cual prestaba sus servicios, finalizaba el día 5 de noviembre de 2021 por decisión unilateral del contratante, en el cual DIMANTEC S.A.S. actuaba como contratista independiente y por esta razón se dio aplicación a lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, que indica: "2o) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. (...)".

Indica la accionada, que la desaparición de las causas que originaron la contratación y la materia del trabajo del accionante, se originaron en un hecho completamente ajeno a su voluntad, señala que el trabajador desarrollaba sus funciones en virtud de los contratos celebrados con la empresa RELIANZ, de acuerdo con lo establecido en su contrato de trabajo en la cláusula cuarta en desarrollo de las actividades propias de los contratos comerciales suscritos entre mi representada y RELIANZ MINING SOLUTIONS y que estos contratos fueron finalizados de manera unilateral a partir de las 24:00 horas del día 6 de noviembre de 2021, tal y como fue notificado por esta compañía a mi representada, razón por la cual la culminación del contrato del actor obedeció a una causa totalmente objetiva y

Expediente No. 0800140530072021-00814-00
PROCESO : ACCION DE TUTELA
ACCIONANTE : CESAR AUGUSTO ANAYA PATERNINA
ACCIONADO : DIMANTEC S.A.S.
PROVIDENCIA : AUTO 19/01/2022- FALLO TUTELA NIEGA IMPROCEDENTE

legal, esto es, por la insubsistencia de la causa que les dio origen al haber existido una terminación del contrato comercial.

Manifiesta que, para el momento de la terminación del contrato de trabajo, el actor se encontraba en plenas condiciones físicas, sin que presentara incapacidades, recomendación o restricciones laborales vigentes. Al accionante no le son aplicables de manera alguna las disposiciones especiales contenidas en la Ley 361 de 1997, por cuanto su desvinculación claramente no se presentó por su supuesto estado de salud, ni fue despedido; por el contrario, la terminación del contrato de trabajo se dio por una causa legal, por la insubsistencia de la causa y objeto debido a la terminación unilateral del contrato comercial al cual estaba asignado el accionante, siendo esto una causa legal de terminación del contrato de trabajo según el art. 47 del CST, numeral 2.

Así pues, es claro de acuerdo a lo determinado en la misma ley, que la protección de terminación del contrato está únicamente dada para aquellos trabajadores discapacitados frente a los cuales no existiera una razón objetiva que permitiera enmarcar la terminación del contrato bajo una causa legal o por justa causa, evidenciándose el capricho del empleador de dar por terminado el contrato sin tener razón alguna y presumiéndose entonces que la terminación se dio en razón al estado de discapacidad del trabajador.

Precisa la accionada, que solo es necesario contar con la autorización del Ministerio del Trabajo, cuando se vaya a dar por terminado el contrato de trabajo de una persona con motivo de la limitación que padece, lo que no ocurre en el presente caso, como quiera que la finalización de la relación laboral del accionante obedeció a razones objetivas, concretamente a una causa legal, tal y como se soporta con la documental que se allega como prueba, y por lo tanto se tiene que la terminación del contrato de trabajo fue legal.

Que existe imposibilidad jurídica y física para que opere un reintegro, toda vez que para DIMANTEC S.A.S. ya no cuenta con contratos comerciales y al no contar con contratos comerciales no tiene operaciones y por ende no hay donde ubicarlo. Como sustento de lo anterior, se aportan cartas de terminación de todos los contratos comerciales de los cuales ha sido objeto la compañía.

Agrega que la acción de tutela no cumple con el requisito de subsidiariedad, toda vez que la pretensión principal es que se condene al pago de salarios y prestaciones sociales a través del reintegro, solicitud de carácter eminentemente económico que debe ser resuelta por el juez ordinario laboral, además del estudio de los documentos suscritos entre las partes.

Indica que el accionante presentó derecho de petición solicitando el reintegro, el cual fue respondido en su oportunidad, no accediendo a lo petitionado teniendo en cuenta que tal y como era de su conocimiento la relación laboral que lo ligaba con la empresa finalizó por una Causa Legal, es decir por ministerio de la ley de acuerdo a lo previsto en el artículo 47 numeral 2 del Código Sustantivo del Trabajo el día 6 de noviembre de 2021.

El accionante no demuestra una vulneración a sus derechos a la seguridad social y al trabajo, así como tampoco acredita que exista perjuicio irremediable; puesto que no se demuestra que no cuente con ingresos diferentes al salario que percibía; o, por ejemplo, que no tenga apoyo familiar para sufragar sus gastos. VIGESIMO PRIMERO: Sumado a lo anterior, se debe precisar que en el expediente no obra prueba alguna sobre la supuesta condición de cabeza de familia del accionante. En tal sentido, no se reúnen los requisitos jurisprudenciales para la calidad de padre cabeza de familia pues este no demuestra que

Expediente No. 0800140530072021-00814-00
PROCESO : ACCION DE TUTELA
ACCIONANTE : CESAR AUGUSTO ANAYA PATERNINA
ACCIONADO : DIMANTEC S.A.S.
PROVIDENCIA : AUTO 19/01/2022- FALLO TUTELA NIEGA IMPROCEDENTE

no cuente con el apoyo de otros miembros de su familia, y tampoco que su pareja y/o madre de sus hijos hayan fallecido, abandonado el hogar o esté ausente de manera permanente.

Conforme los argumentos expuestos, se opone a las pretensiones del actor y solicita la improcedencia de la acción de tutela por el requisito de subsidiariedad, debido a que el accionante no prueba de manera alguna la posibilidad de que se concrete un perjuicio irremediable resulta claro que se encuentra en posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral en procura de sus derechos

RESPUESTA DE EPS COOMEVA.

La entidad vinculada, manifiesta que desde el área de medicina laboral se indicó lo siguiente: Tiene calificación por la junta regional de calificación de invalidez del atlántico de fecha 18/08/2021 por accidente de trabajo. PCL 32,25. Según la página de la junta nacional está pendiente dictamen al parecer por apelación. Se adjunta el concepto de rehabilitación no favorable.

RESPUESTA DE SURA ARL.

Manifiesta la vinculada que el señor Anaya presenta patología SINDROME DE MANGUITO ROTADOR BILATERAL con origen ENFERMEDAD LABORAL, y debido a que ya alcanzó un estado de mejoría médica máxima, ARL SURA calificó secuelas con dictamen del 11/05/2021 donde le calificamos una pérdida de capacidad laboral de 14.3%, y por inconformidad del señor Anaya el caso fue enviado a la junta regional de calificación de invalidez del Atlántico, quien emitió dictamen el 18/08/2021 calificando una pérdida de capacidad laboral de 32.25% y por recurso de apelación presentado por ARL SURA dentro del término legal, el caso está pendiente de ser valorado por la junta nacional de calificación de invalidez.

Adicionalmente, el señor Anaya presenta patología SINDROME DE TUNEL DEL CARPO BILATERAL con origen ENFERMEDAD LABORAL, y debido a que también alcanzó un estado de mejoría médica máxima, ARL SURA calificó secuelas con dictamen del 28/11/2021 donde le calificaron una pérdida de capacidad laboral de 7.11%, y por inconformidad del señor Anaya el caso el caso está pendiente de ser valorado por la junta regional de calificación de invalidez del Atlántico.

Por último, Informa que mientras siga siendo la última ARL de afiliación del señor Anaya, continuara brindando las prestaciones tanto asistenciales como económicas derivadas de las enfermedades laborales descritas, según lo establece la normatividad legal vigente: Ley 776/2002 Artículo 1 Parágrafo 2: "Para enfermedad profesional en el caso de que el trabajador se encuentre desvinculado del Sistema de Riesgos Profesionales, y la enfermedad sea calificada como profesional, deberá asumir las prestaciones la última administradora de riesgos a la cual estuvo vinculado, siempre y cuando el origen de la enfermedad pueda imputarse al período en el que estuvo cubierto por ese Sistema."

Precisa al despacho que, ARL SURA no ha vulnerado los derechos fundamentales del actor por acción u omisión, pues como puede apreciarse no hay eventos de índole laboral o patologías que puedan ser derivadas de accidentes o secuelas de estos, de modo que ARL SURA ha cumplido con las actuaciones de su competencia. De otro lado, resalta que las patologías que describe el accionante no son patologías de índole laboral u ocasionadas por secuelas derivadas de eventos laborales, es por ello que no corresponde a la ARL brindar asistencia sobre estas, dicha asistencia deberá ser garantizada por su EPS, en este

Expediente No. 0800140530072021-00814-00
PROCESO : ACCION DE TUTELA
ACCIONANTE : CESAR AUGUSTO ANAYA PATERNINA
ACCIONADO : DIMANTEC S.A.S.
PROVIDENCIA : AUTO 19/01/2022- FALLO TUTELA NIEGA IMPROCEDENTE

sentido, se solicita al despacho que vincule a la acción a la EPS del actor, dado que en el presente trámite ARL SURA carece de legitimidad en la causa por pasiva para pronunciarse sobre el fondo del asunto y solicita se deniegue el amparo constitucional por improcedente.

CONSIDERACIONES

Competencia.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 del Decreto 2591 de 1991 y en el Decreto 1382 de 2000, este Despacho resulta competente para conocer de la acción de tutela en referencia, por ocurrir en esta ciudad los hechos que motivan su presentación, lugar donde el Juzgado ejerce su jurisdicción constitucional.

ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES-Procedencia excepcional

La Corte, mediante la interpretación de los artículos 86 Superior y 42 del Decreto Ley 2591 de 1991, ha precisado las siguientes subreglas jurisprudenciales de procedibilidad excepcional de la acción de tutela contra particulares: i) cuando está encargado de la prestación de un servicio público; ii) su actuación afecta gravemente el interés colectivo; o iii) la persona que solicita el amparo constitucional se encuentra en un estado de subordinación o iv) de indefensión frente a éste.

En este caso, el accionante se encuentra en estado de subordinación en relación al ente tutelado al ser su empleador, luego resulta procedente la acción de tutela.

La estabilidad laboral reforzada

Aunque la Jurisprudencia constitucional ha aceptado que la tutela no es el mecanismo adecuado para obtener el reintegro laboral, también ha señalado que aunque existan otros mecanismos para la protección de los derechos, existe la posibilidad de acudir al juez constitucional de manera excepcional para proteger los derechos de personas en estado de indefensión o que gocen de estabilidad laboral reforzada.

Tratando el tema la Corte Constitucional en Sentencia T – 317 de 2017.

*“Concretamente, en relación con la estabilidad laboral reforzada esta Corporación, a partir del artículo 53 Superior, sostiene que los trabajadores tienen derecho a permanecer en su cargo y a no ser desvinculado del mismo en forma intempestiva, pero cuando ello ocurre y el empleador decide terminar unilateralmente un contrato de trabajo sin que medie justa causa, debe pagar una indemnización. **Sin embargo, esta potestad tiene sus límites cuando se está en presencia de personas en estado de debilidad manifiesta, toda vez que la Carta Política les otorga una estabilidad laboral reforzada.***

De modo que, las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta y son despedidas en razón de su limitación física tienen a su alcance mecanismos de defensa judicial como son las acciones que se interponen ante la jurisdicción ordinaria laboral o en la de lo contencioso administrativo, según sea la forma de vinculación. En la medida en que se cuenten con los mecanismos ordinarios de defensa judicial para conjurar tal situación que estimen lesiva de sus derechos, por regla general la acción de tutela se torna improcedente para reclamar esta garantía constitucional.

*Sin embargo, esta Corporación establece que excepcionalmente la acción de tutela procede, como mecanismo principal o transitorio, para garantizar la estabilidad laboral de trabajadores que se encuentran en circunstancias especiales. Es el caso de las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia, los trabajadores aforados, **las personas limitadas con alguna enfermedad física, sensorial o psíquica** –por la debilidad manifiesta en que se encuentran–. Para esta Corte, la procedibilidad de la acción de tutela, con el propósito de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada, tiene una relación directa con la condición de sujeto de especial protección.*

Expediente No. 0800140530072021-00814-00

PROCESO : ACCION DE TUTELA

ACCIONANTE : CESAR AUGUSTO ANAYA PATERNINA

ACCIONADO : DIMANTEC S.A.S.

PROVIDENCIA : AUTO 19/01/2022- FALLO TUTELA NIEGA IMPROCEDENTE

La procedibilidad material de la acción de amparo para solicitar la protección de la estabilidad laboral reforzada en personas con condición de discapacidad, no siempre fue una materia pacífica al interior de esta Corporación.

En primer lugar, se sostuvo que la desvinculación laboral de personas en condición de discapacidad, no constituía un elemento objetivo para la procedibilidad del amparo constitucional, pues aunado a ello debería demostrarse una relación entre el hecho del despido y el estado de discapacidad del accionante. Esta posición fue asumida en la sentencia T-519 de 2003 en la cual se concluyó que “no es suficiente el mero hecho de la presencia de una enfermedad o una discapacidad en la persona que el empleador decida desvincular de manera unilateral sin justa causa. Para que la protección vía tutela prospere debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa particular condición. Es decir, debe haber nexo de causalidad probado entre condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral.” En estos casos, si bien la desvinculación configuraba una discriminación, se debía comprobar que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante.

En segundo lugar, este criterio fue modificado. Así, en la Sentencia T-1083 de 2007 la Sala Octava de Revisión consideró que, someter a los accionantes a demostrar la conexidad entre el despido y el estado de discapacidad resultaba ser una carga excesiva para el afectado. Por el contrario, el empleador era el encargado de demostrar que el despido se efectuó por razones distintas a la discapacidad del trabajador, en esa oportunidad se expuso que para tal valoración podría aplicarse la presunción de desvinculación discriminatoria utilizada en los casos de mujeres embarazadas...

De tal manera que, frente al despido de una persona que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta, se activa una presunción legal en contra del empleador, quien debe probar que el trabajador incurrió en una de las causales dispuestas por la ley para la justa culminación del contrato, sin que sea necesario que el trabajador pruebe que el despido se produjo como consecuencia de la enfermedad que padece.

Esta Corporación afirma que, la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral incluye a las personas que se encuentran bajo contratos laborales a término fijo o de obra o labor, dada la obligación de garantizar la permanencia en el empleo al trabajador que se encuentre en una circunstancia de debilidad manifiesta, como por ejemplo las personas con limitaciones físicas sensoriales y psíquicas. La protección constitucional señala se justifica frente a la autonomía contractual que el ordenamiento jurídico colombiano otorga a los empleadores en la relación con sus trabajadores, en razón de que con el despido se puede discriminar a una persona en razón de una limitación física, sobre todo cuando la terminación de la relación laboral está motivada en su estado de salud y éste no resulta incompatible con las funciones que puedan serle asignadas.

En principio, aunque exista una causal objetiva para terminar el contrato de trabajo tal como el vencimiento del plazo pactado, el empleador deberá cumplir con las condiciones establecidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora, el vencimiento del plazo pactado es una causal objetiva que puede producir la terminación de los contratos de trabajo a término fijo, pero, si el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad por cuenta de una enfermedad o discapacidad, esta autonomía del empleador se encuentra limitada al cumplimiento del precepto del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En consecuencia, de manera previa a la terminación del contrato de trabajo el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo.

Por otra parte, la procedibilidad de la acción de tutela no puede estar supeditada a la calificación de pérdida de capacidad del individuo, pues más que analizar el estado de salud del actor, debe comprobarse que el despido se efectuó con la observancia del debido proceso establecido para tal fin, pues los asuntos relacionados con el grado de afectación

Palacio de Justicia, Calle 40 No. 44-80 Piso 7 Edificio Centro Cívico

Pbx: 3885005 ext 1065 celular 3006443729

www.ramajudicial.gov.co Correo cmun07ba@cendoj.ramajudicial.gov.co

Barranquilla – Atlántico

Expediente No. 0800140530072021-00814-00
PROCESO : ACCION DE TUTELA
ACCIONANTE : CESAR AUGUSTO ANAYA PATERNINA
ACCIONADO : DIMANTEC S.A.S.
PROVIDENCIA : AUTO 19/01/2022- FALLO TUTELA NIEGA IMPROCEDENTE

*producto de la enfermedad y las consecuencias que de ello se deriven, podrán debatirse ante el inspector del trabajo. **En consecuencia, la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada no puede condicionarse a la calificación de pérdida de capacidad laboral que efectúan las juntas de calificación o al porcentaje específico de discapacidad del trabajador.***

*Esta Corporación, en relación con el grado de discapacidad que debe tener una persona para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, dispuso que tal protección cubre a todas las personas con limitaciones físicas o psicológicas, **indistintamente si el grado de afectación es severo, moderado o leve.** Este argumento se sustenta en el examen de constitucionalidad efectuado por este Tribunal a la Ley 361 de 1997, en Sentencia C-824 de 2011, se explicó que...*

Esta posición fue adoptada en la Sentencia T-271 de 2012, que reiteró que, el derecho a la protección laboral reforzada cubre, equitativamente, tanto a los trabajadores que padecen un deterioro en su salud, que limita la ejecución de sus funciones, como a quienes se encuentran en condición de discapacidad. De tal forma que, al proceder a la terminación de sus contratos o relación laboral sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, se vulneran sus derechos a la igualdad y al trabajo como formas de lograr la adecuada integración social dispuesta en la Constitución.

En síntesis, se puede afirmar que la acción de tutela es procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad que padezca, inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor; (b) sin la autorización de la oficina del trabajo, (c) conociendo que el empleado se encuentra en situación de discapacidad o con una afectación de su salud que le impide o le dificulte el desempeño de labores y (d) no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador. (Reasalta el Juzgado).

Derecho al mínimo vital.

El mínimo vital ha sido definido en varios fallos como aquella porción de ingresos indispensable e insustituible para atender las necesidades básicas y permitir así una subsistencia digna de la persona y de su familia; sin un ingreso adecuado a ese mínimo no es posible asumir los gastos más elementales, como los correspondientes a alimentación, salud, educación o vestuario, en forma tal que su ausencia atenta en forma grave y directa contra la dignidad humana. (Sentencia 1001 de 1999 Corte Constitucional).

CASO CONCRETO Y PROBLEMA JURIDICO A RESOLVER

De los hechos del libelo y la respuesta emitida por la entidad tutelada, el problema jurídico a resolver se presenta en los siguientes términos.

¿Vulnera la entidad accionada los derechos cuya protección invoca el accionante, al terminar el contrato de trabajo encontrándose en condición de debilidad manifiesta, o por el contrario, le asiste razón al realizar el despido cumpliendo con las normas laborales y de seguridad social y salud del accionante, por cuanto la causa que le dio origen al contrato de trabajo suscrito entre la accionada y el accionante finalizó en razón al hecho irresistible y ajeno a la voluntad de DIMANTEC S.A.S. de finalización del vínculo comercial en virtud del cual el trabajador prestaba sus servicios?.

TESIS

Se declarará la improcedencia de la acción de tutela pues no se acreditan todas las exigencias señaladas por la Corte Constitucional para que proceda la acción de tutela por estabilidad laboral reforzada.

Expediente No. 0800140530072021-00814-00

PROCESO : ACCION DE TUTELA

ACCIONANTE : CESAR AUGUSTO ANAYA PATERNINA

ACCIONADO : DIMANTEC S.A.S.

PROVIDENCIA : AUTO 19/01/2022- FALLO TUTELA NIEGA IMPROCEDENTE

Argumentos para decidir.

Para decidir el presente caso debemos tener en cuenta lo dispuesto por la Corte constitucional sobre la estabilidad laboral reforzada, siguiéndonos en la sentencia citada en aparte anterior, la T - 317 de 2017, de donde extraemos lo siguiente:

- En principio las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta y son despedidas tienen a su alcance mecanismos de defensa judicial como son las acciones que se interponen ante la jurisdicción ordinaria laboral o en la de lo contencioso administrativo.

- Excepcionalmente la acción de tutela procede, como mecanismo principal o transitorio, para garantizar la estabilidad laboral de trabajadores que se encuentran en circunstancias especiales. Es el caso de las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia, los trabajadores aforados, las personas limitadas con alguna enfermedad física, sensorial o psíquica –por la debilidad manifiesta en que se encuentran

-La potestad que tiene el empleador de terminar el contrato de trabajo sin que medie justa causa y otorgue una indemnización, tiene límite cuando se está en presencia de personas en estado de debilidad manifiesta, toda vez que la Carta Política les otorga una estabilidad laboral reforzada.

-No es necesario para que proceda la acción de tutela para la protección de la estabilidad laboral reforzada que el accionante demuestre la conexidad entre el despido y el estado de discapacidad resultaba ser una carga excesiva para el afectado. (T-1083 de 2007).

-Frente al despido de una persona que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta, se activa una presunción legal en contra del empleador, quien debe probar que el trabajador incurrió en una de las causales dispuestas por la ley para la justa culminación del contrato, sin que sea necesario que el trabajador pruebe que el despido se produjo como consecuencia de la enfermedad que padece.

- La protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral incluye a las personas que se encuentran bajo contratos laborales a término fijo o de obra o labor.

-En principio, aunque exista una causal objetiva para terminar el contrato de trabajo tal como el vencimiento del plazo pactado, el empleador deberá cumplir con las condiciones establecidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

-Ahora, el vencimiento del plazo pactado es una causal objetiva que puede producir la terminación de los contratos de trabajo a término fijo, pero, si el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad por cuenta de una enfermedad o discapacidad, esta autonomía del empleador se encuentra limitada al cumplimiento del precepto del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En consecuencia, de manera previa a la terminación del contrato de trabajo el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo.

-La procedibilidad de la acción de tutela no puede estar supeditada a la calificación de pérdida de capacidad del individuo, pues más que analizar el estado de salud del actor, debe comprobarse que el despido se efectuó con la observancia del debido proceso establecido para tal fin, pues los asuntos relacionados con el grado de afectación producto de la enfermedad y las consecuencias que de ello se deriven, podrán debatirse ante el inspector del trabajo. En consecuencia, la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada no puede condicionarse a la calificación de pérdida de capacidad laboral que efectúan las juntas de calificación o al porcentaje específico de discapacidad del trabajador.

- En relación con el grado de discapacidad que debe tener una persona para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, dispuso que tal protección cobija a todas las personas con limitaciones físicas o psicológicas, **indistintamente si el grado de afectación es severo, moderado o leve**. Este argumento se sustenta en el examen de

Palacio de Justicia, Calle 40 No. 44-80 Piso 7 Edificio Centro Cívico

Pbx: 3885005 ext 1065 celular 3006443729

www.ramajudicial.gov.co Correo cmun07ba@cendoj.ramajudicial.gov.co

Barranquilla – Atlántico

Expediente No. 0800140530072021-00814-00

PROCESO : ACCION DE TUTELA

ACCIONANTE : CESAR AUGUSTO ANAYA PATERNINA

ACCIONADO : DIMANTEC S.A.S.

PROVIDENCIA : AUTO 19/01/2022- FALLO TUTELA NIEGA IMPROCEDENTE

constitucionalidad efectuado por este Tribunal a la Ley 361 de 1997, en Sentencia C-824 de 2011, se explicó que...

Debe entonces el Juez de tutela analizar si se configuran los siguientes aspectos para la prosperidad de la acción:

- Que se comprueba que el empleador despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad que padezca, inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor.
- Que se realice el despido sin la autorización de la oficina del trabajo.
- Que el empleador conozca que el empleado se encuentra en situación de discapacidad o con una afectación de su salud que le impide o le dificulte el desempeño de labores.
- Que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador.

Veamos entonces si se cumplen en este caso los anteriores requisitos.

Obran en el expediente como prueba del estado de salud del actor:

- Fotocopia de notificación de extinción de contrato de trabajo.
- Fotocopia de historia clínica.
- Fotocopia de contrato de trabajo a término indefinido.
- Fotocopia de notificación al área de recursos humanos de DIMANTEC S.A.S. del proceso ante la ARL, JUNATA REGIONAL DE INVALIDEZ y JUNTA NACIONAL DE INVALIDEZ.
- Dentro de las exigencias señaladas por la Corte Constitucional para acceder a la protección de los derechos alegados en casos como el que nos ocupa, es que el empleador no logre desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador.

La accionada señala que el motivo por el cual se dio la terminación del contrato de trabajo es, que el trabajador desarrollaba sus funciones en virtud de los contratos celebrados con la empresa RELIANZ, de acuerdo con lo establecido en su contrato de trabajo en la cláusula cuarta en desarrollo de las actividades propias de los contratos comerciales suscritos entre la accionada y RELIANZ MINING SOLUTIONS y que estos contratos fueron finalizados de manera unilateral a partir de las 24:00 horas del día 6 de noviembre de 2021, tal y como fue notificado por esta compañía, razón por la cual la culminación del contrato del actor obedeció a una causa totalmente objetiva y legal, esto es, por la insubsistencia de la causa que les dio origen al haber existido una terminación del contrato comercial.

Revisada la documentación acompañada se observan las pruebas que acreditan lo indicado por la tutelada, en cuanto que se fueron dando la terminación de los contratos por los cuales DIMANTEC SAS mantenía relación contractual con sus trabajadores, entre ellos, el accionante

Es así como se tiene escrito proveniente de RELIANZ, del 16 de octubre de 2015, del 20 de agosto de 2020, 21 de septiembre de 2021, y del 23 de noviembre de 2021, donde le comunican a la tutelada la terminación de los contratos.

En el escrito del 20 de agosto de 2020 se señaló:

“... Los días 13 y 14 de agosto de 2020, las sociedades CI Prodeco S.A., Carbones de la Jagua S.A. y Consorcio Minero Unido S.A. (en adelante “Prodeco”) nos comunicaron su

Palacio de Justicia, Calle 40 No. 44-80 Piso 7 Edificio Centro Cívico

Pbx: 3885005 ext 1065 celular 3006443729

www.ramajudicial.gov.co Correo cmun07ba@cendoj.ramajudicial.gov.co

Barranquilla – Atlántico

Expediente No. 0800140530072021-00814-00

PROCESO : ACCION DE TUTELA

ACCIONANTE : CESAR AUGUSTO ANAYA PATERNINA

ACCIONADO : DIMANTEC S.A.S.

PROVIDENCIA : AUTO 19/01/2022- FALLO TUTELA NIEGA IMPROCEDENTE

decisión de dar por terminados todos los contratos celebrados con Relianz Mining Solutions S.A.S. (en adelante "Relianz"), debido a la suspensión de sus operaciones en las minas Calenturitas y La Jagua(en adelante "PLJ"). Esta decisión se fundamentó, según nos informaron de manera general, en razones técnicas y financieras. Como consecuencia de esta suspensión de actividades mineras, se nos informó que ya no requerían nuestros servicios.

En este contexto, como el objeto de ciertos contratos de prestación de servicios suscritos entre Relianz y Dimantec Ltda. (en adelante "Dimantec") está dirigido exclusivamente a hacer efectiva la ejecución de los contratos que Relianz suscribió con Prodeco para el mantenimiento y reparación de los equipos y componentes utilizados en la explotación de las minas Calenturitas y PLJ, de conformidad con lo pactado en la cláusula décima primera de los contratos celebrados entre Relianz y Dimantec les manifestamos nuestra decisión de dar por terminados dichos contratos, dados los efectos que en nuestras actividades produce la decisión unilateral adoptada por Prodeco. Los contratos a los que hacemos referencia son los siguientes:

1. Contrato de prestación de servicios de organización de bodegas en el proyecto minero de Calenturitas;

2. Contrato de prestación de servicios de organización de bodegas en el proyecto minero PLJ;

3. Contrato de prestación de servicios de maquinado y rectificado de equipos y componentes industriales en el proyecto PLJ;

4. Contrato de prestación de servicios de maquinado y rectificado de equipos y componentes industriales en el proyecto Calenturitas;

5. Contrato de prestación de servicios de mantenimiento preventivo y correctivo en el proyecto PLJ;

6. Contrato de prestación de servicios de mantenimiento preventivo y correctivo en el proyecto Calenturitas

7. Contrato de prestación de servicios de soldadura en el proyecto Calenturitas, y

8. Contrato de prestación de servicios de soldadura en el proyecto PLJ.

Adicionalmente y por las mismas razones también manifestamos nuestra decisión de dar por terminados los siguientes contratos únicamente en cuanto a los servicios para el mantenimiento y reparación de los equipos y componentes en las minas Calenturitas y PLJ, de conformidad con lo pactado en la cláusula décima primera de los contratos celebrados entre Relianz y Dimantec dados los efectos que en nuestras actividades produce la decisión unilateral adoptada por Prodeco. Los contratos a los que hacemos referencia son los siguientes:

1. contrato de prestación de servicios de ensamble de equipos en los proyectos mineros en los cuales Relianz es contratista;

2. contrato de prestación de servicios de ensamble de mangueras y soplado de filtros en los proyectos mineros en los que Relianz es contratista;

3. Contrato de prestación de servicios de mantenimiento preventivo y correctivo de filtros en los proyectos mineros en los cuales Relianz es contratista;

Palacio de Justicia, Calle 40 No. 44-80 Piso 7 Edificio Centro Cívico

Pbx: 3885005 ext 1065 celular 3006443729

www.ramajudicial.gov.co Correo cmun07ba@cendoj.ramajudicial.gov.co

Barranquilla – Atlántico

Expediente No. 0800140530072021-00814-00

PROCESO : ACCION DE TUTELA

ACCIONANTE : CESAR AUGUSTO ANAYA PATERNINA

ACCIONADO : DIMANTEC S.A.S.

PROVIDENCIA : AUTO 19/01/2022- FALLO TUTELA NIEGA IMPROCEDENTE

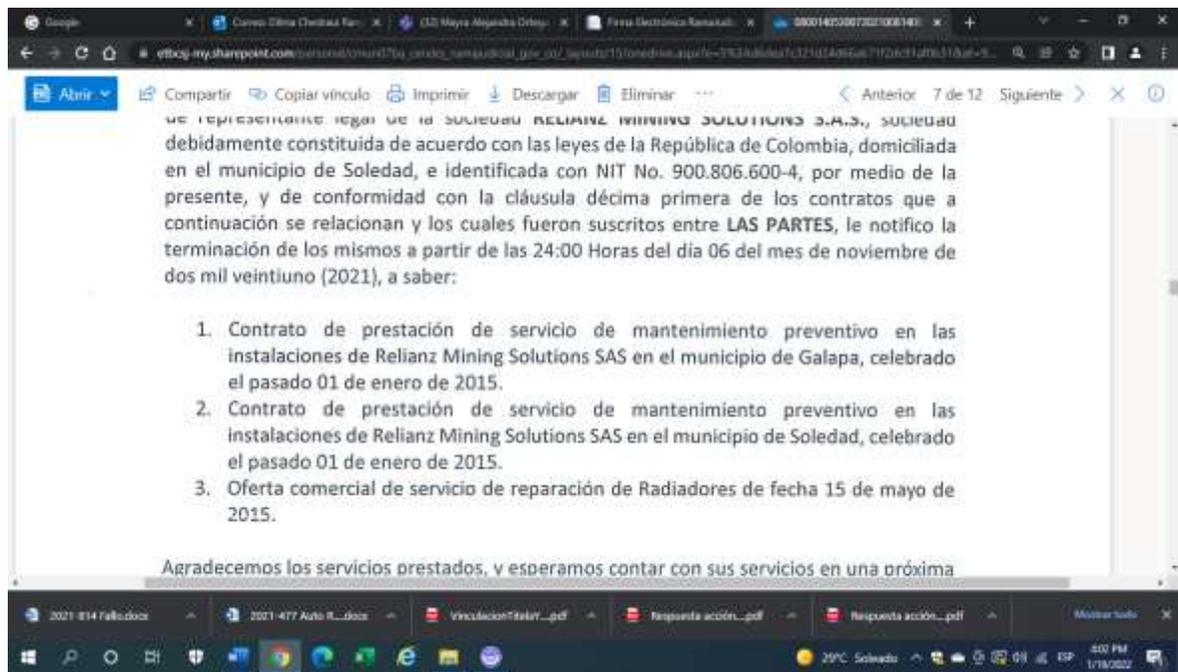
4. Contrato de prestación de servicios de mantenimiento preventivo en los proyectos mineros en los cuales Relianz es contratista;

5. Contrato marco de prestación de servicios de mantenimiento preventivo y correctivo de equipos, reparación y maquinado de componentes y equipos;

6. Contrato marco de prestación de servicios de soldadura, y

7. Contrato marco de prestación de servicios de organización de bodegas”.

Así mismo en escrito del 21 de septiembre de 2021, mediante el cual, RELIANZ le comunica a la tutelada la terminación de los contratos de prestación de servicios, a partir del 6 de noviembre de 2021, tal como se observa a continuación:



Palacio de Justicia, Calle 40 No. 44-80 Piso 7 Edificio Centro Cívico

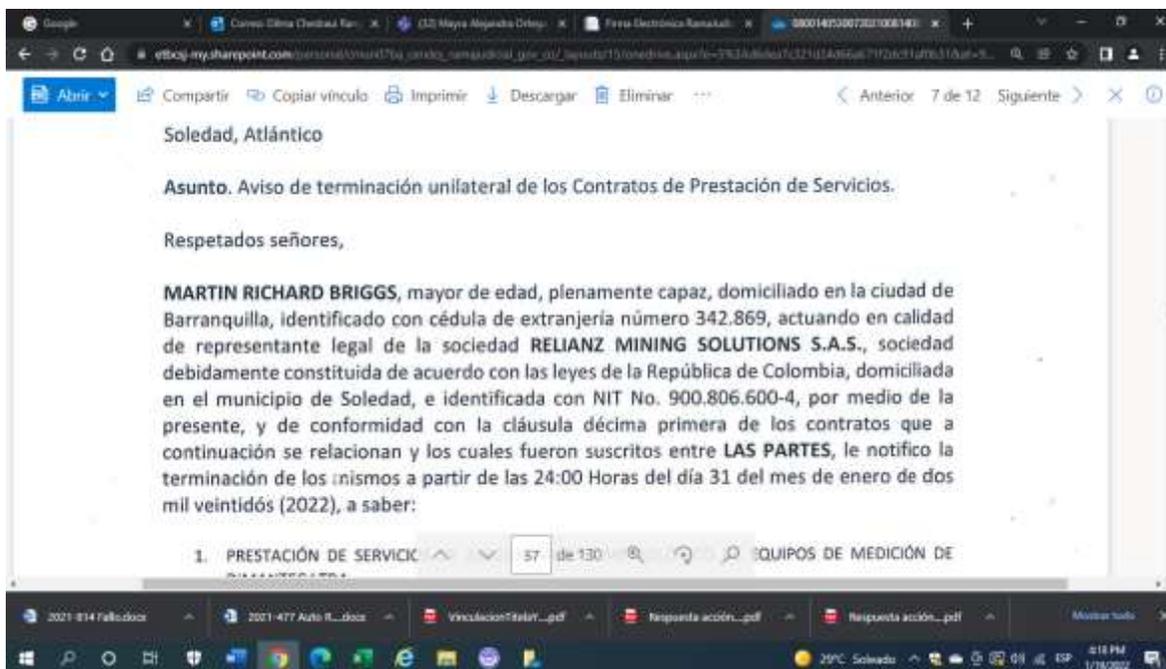
Pbx: 3885005 ext 1065 celular 3006443729

www.ramajudicial.gov.co Correo cmun07ba@cendoj.ramajudicial.gov.co

Barranquilla – Atlántico

Expediente No. 0800140530072021-00814-00
PROCESO : ACCION DE TUTELA
ACCIONANTE : CESAR AUGUSTO ANAYA PATERNINA
ACCIONADO : DIMANTEC S.A.S.
PROVIDENCIA : AUTO 19/01/2022- FALLO TUTELA NIEGA IMPROCEDENTE

Y en escrito del 23 de noviembre de 2021 se le informó a la accionada lo siguiente:



Lo anterior enseña al Juzgado, en principio, que no existió discriminación por parte de la accionada para dar por terminada la relación laboral con el actor, pues la documentación acompañada corrobora lo que se informó en la contestación de la acción de tutela.

No se ha acreditado en el expediente, que no obstante la terminación de los mencionados contratos, DIMANTEC SAS cuente con otros contratos, o tenga la forma de poder reubicar al accionante. Si ello es así, debe el accionante probarlo ante el Juez Laboral de la Justicia Ordinaria, pues en principio, en lo que respecta a este trámite el accionado con la documentación acompañada logra acreditar o desvirtuar la presunción de despido discriminatorio.

De otra parte, se tiene que el accionante señala que depende de su salario para el mantenimiento de su esposa y señora madre persona de la tercera edad que tiene a cargo, por demás queda desprotegido en seguridad social, hecho que afecta su salud por cuanto se encuentra actualmente en tratamiento de sus enfermedades de origen laboral, lo que le impide trabajar en otra empresa.

Al respecto se anota que la entidad accionada prueba que consignó al accionante la suma de \$8.929.209, por lo que en principio su mínimo vital no se encontraría afectado, pudiendo el actor reclamar dicha liquidación, independientemente de si ésta se ajuste o no a la ley, pues de ser así, el hecho de recibirla no le impide demandar si se le liquidó en forma incorrecta.

Por demás si se requiere de la continuidad en el servicio de salud, las entidades prestadoras del servicio de salud no pueden interrumpir dicha prestación, hasta tanto se realice nueva afiliación al régimen subsidiado o contributivo, tal como lo ha sostenido la Corte Constitucional, al tutelar la continuidad en la prestación del servicio de salud. Es así como en fallo /-152 de 2019, señaló la Corte: *En suma, siempre que una EPS proceda a desafiliar a sus usuarios deberá verificar si tiene en curso un tratamiento médico, siendo así, “es su deber garantizar el principio de continuidad en la prestación del servicio y en los tratamientos médicos. Además, si el usuario perdió la calidad que lo hacía beneficiario debe*

Expediente No. 0800140530072021-00814-00
PROCESO : ACCION DE TUTELA
ACCIONANTE : CESAR AUGUSTO ANAYA PATERNINA
ACCIONADO : DIMANTEC S.A.S.
PROVIDENCIA : AUTO 19/01/2022- FALLO TUTELA NIEGA IMPROCEDENTE

acompañarlo y brindar asesoría al usuario hasta que logre vincularse nuevamente al Sistema de Seguridad Social en Salud contributivo o subsidiado”

Si bien el actor tiene en trámite recurso de apelación sobre la calificación de la pérdida de capacidad laboral, y alega que ejerce la acción de tutela como mecanismo transitorio, no lo es menos, que no se logra probar un perjuicio irremediable por esperar el fallo del juez competente para decidir este tipo de controversia.

perjuicio irremediable lo ha definido por la Corte Constitucional entre otras en la sentencia T –1006 de 2006 donde expresó:

*“Para que concurra esta condición, la jurisprudencia constitucional considera que “En primer lugar, **el perjuicio debe ser inminente o próximo a suceder**. Este exige un considerable grado de certeza y suficientes elementos fácticos que así lo demuestren, tomando en cuenta, además, la causa del daño. En segundo lugar, **el perjuicio ha de ser grave**, es decir, que suponga un detrimento sobre un bien altamente significativo para la persona (moral o material), pero que sea susceptible de determinación jurídica. En tercer lugar, **deben requerirse medidas urgentes para superar el daño**, entendidas éstas desde una doble perspectiva: como una respuesta adecuada frente a la inminencia del perjuicio, y como respuesta que armonice con las particularidades del caso. Por último, las medidas de protección **deben ser impostergables**, esto es, que respondan a criterios de oportunidad y eficiencia a fin de evitar la consumación de un daño antijurídico irreparable.”¹ (Resalta el Juzgado).*

En el caso que nos ocupa no se configuran los elementos anotados por lo que se estima que la tutela impetrada es improcedente para decidir sobre lo solicitado como es, lo que corresponde a la solicitud de ineficacia del despido, reintegro y pago de dineros por prestaciones sociales, salarios e indemnización por el despido. Tales aspectos deben ser estudiados por el juez competente de la justicia ordinaria, mediante un proceso con un amplio periodo probatorio donde ambas partes tengan la oportunidad, de aportar, solicitar y controvertir pruebas, para que sea finalmente el juez laboral quien decida a quien le asiste la razón.

Por lo expuesto, el Juzgado Séptimo Civil Municipal de Oralidad de Barranquilla, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

1. **DECLARAR IMPROCEDENTE**, la acción de tutela incoada por CESAR AUGUSTO ANAYA PATERNINA contra DIMANTEC S.A.S., como mecanismo transitorio, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva.
2. **NOTIFICAR**, este pronunciamiento a los extremos involucrados en este trámite constitucional (Artículo 16 Decreto 2591 de 1991).
3. **DE NO SER** impugnado el presente fallo, remítase a la Honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión (Artículo 31 Ibídem).

¹ Cfr. Corte Constitucional, Sentencia T-1316/04, M.P. Rodrigo Uprimny Yepes. Esta sentencia sintetiza la regla jurisprudencial reiterada por la Corte a partir del análisis efectuado en la decisión T-impostergable por parte del Estado ya en forma directa o como mecanismo transitorio.”

Expediente No. 0800140530072021-00814-00
PROCESO : ACCION DE TUTELA
ACCIONANTE : CESAR AUGUSTO ANAYA PATERNINA
ACCIONADO : DIMANTEC S.A.S.
PROVIDENCIA : AUTO 19/01/2022- FALLO TUTELA NIEGA IMPROCEDENTE

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,
DILMA ESTELA CHEDRAUI RANGEL
Juez**

Firmado Por:

**Dilma Chedraui Rangel
Juez Municipal
Juzgado Municipal
Civil 007
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:

a6f29c5765c772e371d5547476a6d1f7f6cdd305e158da41a38fbf9b8ff6e3a2

Documento generado en 19/01/2022 04:56:50 PM

**Valide este documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**