



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE SOLEDAD ATLÁNTICO

Soledad, trece (13) de junio de dos mil veintitrés (2023)

Sentencia de 2º Instancia

Referencia Clase de acción: TUTELA
Demandante: YAINER EDUARDO RAMIREZ CASTILLO.
Demandado: INGENALCO S.A.S
Radicado: 08758418900220230015100 (No. 2023-00230-01)

Procede a pronunciarse el despacho sobre la impugnación instaurada por la parte accionante, contra la sentencia de fecha treinta y uno (31) de marzo de dos mil veintitrés (2023), por medio de la cual el Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple Circuito Judicial de Soledad - Atlántico, negó la acción de tutela interpuesta por el señor YAINER EDUARDO RAMIREZ CASTILLO.

I. ANTECEDENTES

El señor YAINER EDUARDO RAMIREZ CASTILLO, actuando a través de apoderado judicial Dr. VICTOR ALFREDO SABOGAL DELGADILLO, presentó acción de tutela contra INGENALCO S.A.S, a fin de que se le ampare sus derechos fundamentales: Derecho al Trabajo, a la Estabilidad Laboral Reforzada, Debido Proceso, Mínimo Vital y Seguridad Social, elevando las siguientes,

I.I. Pretensiones

“1. Que se tutelen a favor del accionante YAINER EDUARDO RAMÍREZ CASTILLO, los derechos fundamentales AL DEBIDO PROCESO, A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, AL TRABAJO, AL MÍNIMO VITAL, A LA SEGURIDAD SOCIAL y demás derechos que su Despacho considere vulnerados por las acciones y omisiones de la accionada. 2. Que se ORDENE al empleador INGENALCO S.A.S., a reintegrar al accionante YAINER EDUARDO RAMÍREZ CASTILLO sin solución de continuidad en un cargo igual o similar, sin desmejorar sus condiciones laborales de salario, sin que afecte su estado de salud, y se respeten las condiciones médico laborales. 3. Que en atención al amparo constitucional, se ORDENE al empleador YAINER EDUARDO RAMÍREZ CASTILLO, afiliar al accionante INGENALCO S.A.S. al Sistema de Seguridad General de Seguridad Social Integral, para que pueda continuar con sus tratamientos médicos. 4. Que se CONDENE al empleador INGENALCO S.A.S., al pago de incapacidades, salarios y prestaciones sociales a que tenga derecho sin solución de continuidad, desde el momento que fue desvinculado de sus labores, hasta cuando se haga efectivo el reintegro 5. Que se CONDENE al empleador INGENALCO S.A.S., al pago de la INDEMNIZACIÓN contenida en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997. 6. Prevenir al empleador INGENALCO S.A.S., para que en un futuro se

T-2023-00230-01

abstengan de efectuar las mismas acciones que dieron origen a la presente acción”

Lo anterior lo fundamenta en los siguientes:

II. Hechos

Narra el accionante los siguiente:

- “1. En el mes de enero de 2022, el accionante YAINER EDUARDO RAMÍREZ CASTILLO, fue contratado de manera verbal por la accionada INGENALCO S.A.S.*
- 2. El domicilio principal de la accionada es la ciudad de Barranquilla Atlántico, en la carrera 43 # 72- 122 oficina 501 Edificio Los Profesionales.*
- 3. El cargo para el que se contrató al accionante fue Oficial de lata, en un edificio ubicado en el municipio de Soledad Atlántico.*
- 4. La accionada INGENALCO S.A.S., solo afilió al accionante a RIESGOS LABORALES, a través de la ARL SURA.*
- 5. La accionada INGENALCO S.A.S., no afilió al accionante a una EPS ni a un Fondo de Pensiones.*
- 6. El día 17 de febrero del 2022 a las 09:00 de la mañana, el señor YAINER EDUARDO RAMÍREZ CASTILLO sufrió un accidente laboral, cuando prestaba sus servicios en una obra a cargo de INGENALCO S.A.S.*
- 7. El accidente laboral se produjo, cuando el accionante estaba armando lozas en un tercer piso, y al bajar por una escalera de madera, se fue con todo y escalera hacia abajo, cayendo sobre una varilla que le atravesó el muslo de la pierna izquierda hasta llegar al estómago.*
- 8. Por lo expuesto, el accionante YAINER EDUARDO RAMÍREZ CASTILLO fue trasladado a la CLÍNICA CAMPBELL, siendo remitido el 18 de febrero de 2022 a la CLÍNICA PORTOAZUL AUNA, donde le realizaron una cirugía llamada LAPAROTOMÍA EXPLORATORIA.*
- 9. El accionante estuvo hospitalizado desde el 17 de febrero de 2022 hasta 22 de febrero de 2022, continuado con incapacidad médica hasta el 30 de diciembre de 2022.*
- 10. A partir de enero de 2023, la ARLSURA suspendió las incapacidades al accionante, dándole la autorización para reintegro laboral con restricciones médicas.*
- 11. Por lo expuesto, el señor YAINER EDUARDO RAMÍREZ CASTILLO se presentó en la obra y habló con el señor CÉSAR MENDIVIL (Ing. de INGENALCO S.A.S.), quien le informó que ya no había trabajo, que fuera a la ARL para que lo pensionaran.*
- 12. Cuatro meses después del accidente laboral, al accionante le salió un hematoma en la espalda producto del golpe que recibió el día del accidente, donde le realizaron una cirugía.*
- 13. Así mismo, siete meses de estar usando muletas, al accionante le salió una hernia en el umbilical, siendo operado nuevamente.*
- 14. Su señoría, el accionante es padre cabeza de familia, de él depende sus tres hijos menores de edad y su compañera, y su trabajo era su única fuente de ingreso para suplir las necesidades del hogar como alimentación, pagar arriendo y servicios, y por causa del accidente laboral fue despedido de manera injusta, y por su situación de salud no ha podido conseguir un nuevo empleo, ya que ninguna empresa lo contrata, por las secuelas del accidente laboral, por lo que está pasando por una difícil situación económica hasta el punto que en varias ocasiones, no ha podido llevar a sus hijas al colegio porque no tienen que comer.”*

III. La Sentencia Impugnada.

El Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple Circuito Judicial de Soledad - Atlántico, mediante providencia del 31 de marzo del 2023, negó la presente acción de tutela instaurada por el accionante.

El a-quo, señala que de la revisión de las pretensiones elevadas por el actor, en las mismas, si bien es cierto existió un accidente de trabajo, se observa que el accionante pretende a través de la acción de tutela que se ordenen pagos de dichas acreencias laborales, así como el reintegro laboral, situación que no es viable toda vez que la vía

T-2023-00230-01

indicada para este tipo de situaciones es la vía ordinaria laboral, que sería la encargada de dirimir la situación esgrimida.

Indica que respecto a la parte vinculada, ARL SURA, observó que la misma viene prestando los servicios contratados, por lo que verificó que no se presenta vulneración de derechos fundamentales.

Expone, que la presente acción de tutela tan solo podría llegar a ser procedente como mecanismo transitorio de protección, para evitar un perjuicio irremediable. No obstante, esto solo acontecería, en caso de que se observara que el accionante se encuentra sometido a la posible materialización de un perjuicio irremediable respecto de sus derechos fundamentales y en este caso concreto no fue promovida como mecanismo transitorio, tal como se desprende de las pretensiones del accionante, por lo que considera que no existió vulneración al derecho fundamental al debido proceso.

Finalmente, reafirma la tesis de la improcedencia de la tutela, por considerar que converge de manera reiterada, la causal contenida en el numeral 1º del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, pues la accionante cuenta con un medio de defensa judicial idóneo para la garantía de su derecho fundamental.

IV. Impugnación.

La parte accionante a través de memorial radicado el 23 de marzo de 2023, presentó escrito de impugnación visible a folio 08, solicitando revocar la sentencia proferida en fecha 31 de marzo de 2023 por el Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple Circuito Judicial de Soledad – Atlántico, por vulnerar el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, al mínimo vital, a la seguridad social y en su lugar ordenar el reintegro laboral del accionante. Lo anterior debido a que considera que el juez de primera instancia se equivoca al negar el amparo constitucional, toda vez que en el caso concreto la vía ordinaria, no es la vía idónea por encontrarse actualmente los despachos judiciales congestionados.

V. Pruebas relevantes allegadas.

- Carta de recomendaciones para el desempeño laboral. (Fol. 4 (Pag.9-11))
- Consulta De Pago De Incapacidades (Fol.4 (pag.12))

V. CONSIDERACIONES

V.I. Competencia

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991 y en el Decreto 1382 de 2000, este despacho resulta competente para conocer de la impugnación del fallo de la acción de tutela en referencia, por resultar ser el superior funcional de la agencia judicial que la profirió.

Deberán despejarse los siguientes interrogantes:

¿Resulta procedente formalmente la acción de tutela en el caso que nos ocupa?

T-2023-00230-01

En caso positivo,

¿La empresa accionada está vulnerando los derechos Al TRABAJO y a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA del actor al desvincularle laboralmente sin justa causa y estando en estabilidad laboral reforzada?

- **El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de trabajadores en estado de incapacidad, de discapacidad, de indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta.**

La Corte Constitucional ha efectuado una síntesis de las reglas jurisprudenciales y criterios de interpretación establecidos en los fundamentos considerativos de esta providencia en relación con el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de trabajadores en estado de incapacidad, de discapacidad, de indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta, y la procedencia de la tutela para su protección, para posteriormente establecer, los hechos materiales de cada uno de los casos acumulados, y así abordar el análisis de fondo y la resolución de cada uno de ellos.

(i) La acción de tutela procede contra particulares, de conformidad con las causales previstas en el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, entre las cuales se encuentra la relación de subordinación entre las partes del proceso, el estado de incapacidad, de discapacidad, de indefensión, de vulnerabilidad o debilidad manifiesta, particularmente para las relaciones derivadas del contrato de trabajo, que ahora nos ocupan.

(ii) Si bien la acción de tutela no es en principio procedente para resolver conflictos derivados de relaciones o vínculos laborales, ya que para ello existe la jurisdicción ordinaria laboral y la contenciosa administrativa, la tutela puede proceder de manera excepcional con el fin de proteger derechos laborales relativos a la terminación unilateral de un contrato de trabajo sin justa causa, por tratarse de un caso de estabilidad laboral reforzada, de un trabajador en estado de discapacidad, de afectación o disminución de su salud, lo cual lo coloca en una situación de indefensión, de vulnerabilidad o debilidad manifiesta, casos frente a los cuales la tutela se torna en mecanismo principal, idóneo y eficaz, respecto a los medios ordinarios de defensa, superándose así el requisito de subsidiariedad, establecido en el Decreto 2591 de 1991, o cuando se instaure la acción de tutela de forma transitoria para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

(iii) La estabilidad laboral implica las siguientes dimensiones:

“i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) 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, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”.

(iv) Por tanto, la protección de la estabilidad laboral reforzada debe prosperar si: a) el trabajador se encuentra en debilidad manifiesta o en estado de vulnerabilidad, que se expresa a través de factores que afectan su salud, bienestar físico, mental o fisiológico; b) la desvinculación del empleado se produjo sin autorización previa de autoridad competente; c) la terminación del contrato o desvinculación del trabajador por motivos discriminatorios se entenderá demostrada si se acreditan las dos primeras reglas señaladas, porque la carga de la prueba se traslada al

T-2023-00230-01

empleador, quien debe demostrar que despidió al empleado con base en una justa causa, para poder oponerse válidamente al amparo; d) se debe pagar al trabajador una indemnización de 180 días de salario; y e) si ello no ocurre, el despido será ineficaz y por tanto se deberá reintegrar y, según el caso, reubicar al trabajador.

(v) La procedencia excepcional de la tutela para proteger derechos laborales relativos a la terminación de un contrato de trabajo, salvo cuando se trate de casos de estabilidad laboral reforzada, como personas en estado de discapacidad, no solo frente a contratos a término indefinido, sino a toda clase de contratos, y en relación con toda clase de empleadores, incluyendo empresas temporales y contratistas independientes, frente a los cuales se presenta la figura de la responsabilidad solidaria con los derechos laborales del empleador.

(vi) En consecuencia, el despido resulta discriminatorio en razón de la situación de salud del trabajador si se acredita en el caso particular:

(a) Que el peticionario pueda considerarse una persona en incapacidad, discapacitada, o en estado de indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta por su estado de salud;

(b) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación;

(c) Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador; y

(d) Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester.

(vii) Finalmente, la alta Corporación reitera el principio de solidaridad como fundamento constitucional de la protección a la estabilidad laboral reforzada, el cual evoca un deber de ayuda o auxilio a las personas que se encuentran en estado de debilidad.-.

VIII. Del Caso Concreto.

De acuerdo con el memorial que impulsa la presente acción el demandante señor ELKIN SAVIER PACHECO ESCORCIA solicita la protección de sus derechos fundamentales a la Estabilidad Laboral Reforzada, Debido Proceso, Mínimo Vital y Seguridad Social, que afirma está siendo conculcado por la empresa INGENALCO SAS, al asegurar que al desvincularlo como trabajador sin justa causa encontrándose ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA.

Pasará este fallador de instancia a hacer unas precisiones en torno a la procedencia formal de la acción, y a luego se ocupará de establecer si en el caso concreto se cumplen las sub-reglas jurisprudenciales trazadas por la Corte Constitucional para que en el tema que nos ocupa prospere la acción de tutela.

La Corte Constitucional ha establecido en reiteradas ocasiones la improcedencia de la acción de tutela para solicitar reintegros laborales, toda vez que existen otros medios de defensa judicial a los cuales puede acudir para lograr lo pretendido; no obstante excepcionalmente es aceptada la viabilidad del amparo cuando se establece que aquellos mecanismos de defensa no son idóneos o que se requiera la urgente intervención del Juez de tutela para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

T-2023-00230-01

De igual manera, ha establecido como excepción a la regla general de improcedencia, que se trate de un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta o en circunstancia que le conceda el derecho a permanecer en su empleo, es decir, en una circunstancia que le otorgue el derecho a la estabilidad laboral reforzada como es el caso que han sufrido deterioro de su salud durante el desarrollo de sus funciones.

En estos casos, la acción de tutela es el medio idóneo y preferente, en razón a la protección laboral reforzada que consagra explícitamente el texto constitucional a favor de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Lo anterior no significa que siempre que las personas se encuentren en situación de vulnerabilidad, deben permanecer en su cargo, sino que su desvinculación laboral o la terminación unilateral de su contrato de prestación de servicios solo podrán efectuarse con previa autorización del Ministerio del Trabajo.

En efecto, el alcance e interpretación que la Corte Constitucional que dentro del marco de la acción de tutela le ha dado al artículo 26 de la ley 361 de 1997 es más amplio que el que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia le ha fijado en reiterada jurisprudencia.

Así, para el alto Tribunal Constitucional dentro del marco de la acción de tutela por estabilidad laboral reforzada en desarrollo de los artículos 13 y 47 de la Carta Política consagra una categoría especial de estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador discapacitado, *sin necesidad de calificación previa de tal condición*, que aplica a todo tipo de contrato de trabajo, en virtud de la cual si se despide a un trabajador discapacitado sin la autorización respectiva se presume que la terminación de la relación laboral se produjo por esta circunstancia, se genera la ineficacia del despido o la terminación del contrato, además de la indemnización de 180 días, adicionales a las demás prestaciones económicas derivadas naturalmente del vínculo laboral sin solución de continuidad¹.

En otros términos, dentro del contexto de la acción de tutela según el precedente de la Corte Constitucional, no es necesario entrar a estudiar si al tutelante se le ha efectuado calificación de la pérdida del porcentaje de capacidad laboral, o si habiéndose emitido la calificación el porcentaje supera o no el 15%, sino que basta que se comprueben los siguientes presupuestos:

-Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta al momento de la desvinculación.

-Que el empleador tenga conocimiento de tal situación;

¹ A diferencia de la Corte Constitucional, la Sala de Casación Laboral al interpretar el alcance del artículo 26 de la ley 361 de 1997, como órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, viene sosteniendo una tesis más restringida que la que viene prohibiendo la Corte Constitucional sobre la materia.

Así el máximo tribunal de la justicia ordinaria laboral ha sostenido reiteradamente, que para la viabilidad de otorgar la protección prevista en la norma relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se exige:

- Que el trabajador haya sido calificado como limitado físico.

- Que se trate de una disminución en la capacidad productiva igual o superior al 15% que corresponde es decir debe ser una limitación moderada, severa o profunda en los términos previstos en el artículo 7º del Decreto 2463 de 2000.

-Que tal circunstancia haya sido conocida por el empleador.

T-2023-00230-01

-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.

En el caso concreto, el tutelante hace derivar el desmedro de sus garantías fundamentales del hecho de haber sido desvinculado sin tener en cuenta que se encuentra en proceso de rehabilitación a causa del accidente de trabajo ocurrido en fecha del 17 de febrero del 2022.

Por otra parte, en lo concerniente a los presupuestos necesarios para que se abra paso la prosperidad de la pretensión de reintegro por estabilidad laboral reforzada dentro del ámbito de la acción de tutela hay que precisar lo siguiente:

De conformidad con los documentos visibles aportados con la tutela, se acredita que entre las partes existió una relación laboral conforme a los datos consignados en la consulta de pago de incapacidades allegada por ARL SURA (Fol.4 (pag.12)); sin embargo, frente a la cesación de vinculación laboral, existe una presunción manifestada por el accionante de las causas que llevaron a la misma, ya que, con la radicación del escrito de tutela, no se allega constancia de tal despido injustificado.

Así las cosas, puede considerarse que, de los documentos mirados en conjunto, resulta plausible concluir que no se logra concretar lo que motivó a la empresa demandada a despedir al trabajador.

En tal medida no encuentra este operador judicial configurando el requisito relativo al *nexo causal entre el estado de salud del actor y el despido*, presupuesto indispensable dentro del contexto de esta acción constitucional para acceder al amparo de la estabilidad laboral reforzada del señor YAINER EDUARDO RAMIREZ CASTILLO en los términos deprecados en el libelo de tutela.

La discusión legal subyacente en el asunto en criterio de esta judicatura, escapa entonces de la competencia del Juez constitucional y es susceptible de ser debatida ante la justicia ordinaria laboral en donde con otros medios de prueba pueda acreditar su dicho.

Dicho lo anterior, la presente acción de tutela se confirmará la sentencia de 1º instancia.

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Primero Civil del Circuito de Soledad administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

RESUELVE

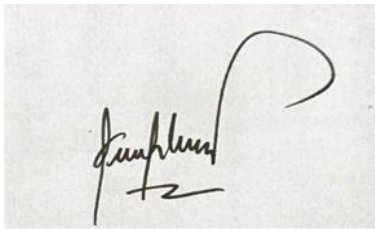
PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de tutela de fecha de treinta y uno (31) de junio de dos mil veintitrés (2023), proferido por el Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple Circuito Judicial de Soledad - Atlántico, por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO: Notificar esta providencia a las partes, así como al Defensor del Pueblo, por el medio más expedito y eficaz.

T-2023-00230-01

TERCERO: Remítase el expediente a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión, según lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1991.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



GERMAN RODRIGUEZ PACHECO

Juez

Firmado Por:

German Emilio Rodriguez Pacheco

Juez

Juzgado De Circuito

Civil 001

Soledad - 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: 0177d20d1d1c7e82c149573cc6a547c8a396e936bc63c0dd84bd87668ef01222

Documento generado en 13/06/2023 07:56:18 PM

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