



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

Soledad, treinta (30) de julio de dos mil veinte (2020)

Sentencia de 2° Instancia

Referencia Clase de acción: TUTELA
Demandante: NELSON DIAZ MARQUEZ.
Demandado: COOPERATIVA DE TRANSPORTES - COOTRAB
Radicado: No. 2020-00173-01

Procede a pronunciarse el despacho sobre la impugnación instaurada por la parte accionante, contra la sentencia de fecha veintitrés (23) de junio de dos mil veinte (2020), por medio de la cual el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Soledad - Atlántico, declaró improcedente la acción de tutela frente a los derechos fundamentales solicitados por la parte accionante.

I. ANTECEDENTES.

El señor NELSON DIAZ MARQUEZ, actuando en nombre propio, presentó acción de tutela en contra de la COOPERATIVA DE TRANSPORTES COOTRAB, a fin de que se le amparen sus derechos fundamentales: al TRABAJO, VIDA, MÍNIMO VITAL, VIDA DIGNA, elevando las siguientes,

I.I. Pretensiones.

“...Ordenar el reintegro del trabajador NELSON DIAZ MARQUEZ, y pago de salarios dejados de percibir por debilidad manifiesta desde el 24 de febrero del año en curso hasta la fecha.

Que se inicie proceso de rehabilitación conforme al Decreto 780 de 2016...”

V.II. Hechos planteados por el accionante.

Señala que la empresa accionada dio por terminada la relación laboral el 24 de febrero de 2020.

Expresa que tanto la EPS SALUD TOTAL, la ARL SURA y la empresa COOTRAB, tienen conocimiento del diagnóstico médico realizado el 12 de marzo de 2020 por la IPS G.M.X.

Asevera que se le debe dar aplicación a lo dispuesto en el Decreto 780 de 2016, por cuanto su enfermedad, si es compatible con su actividad laboral. Expone que se le diagnosticó túnel carpiano en ambas manos y enfermedad pulmonar obstructiva crónica con exacerbos.

T-2020-00173-01

IV. La Sentencia Impugnada.

El Juzgado Cuarto Civil Municipal de Soledad - Atlántico, mediante providencia del 23 de junio de 2020, declaró improcedente el amparo constitucional a los derechos fundamentales al Trabajo, Vida, Mínimo Vital, Vida Digna solicitado por el accionante, al concluir que cuenta con otro mecanismo de defensa idóneo para las pretensiones solicitadas, al interior de un proceso ordinario laboral, por tratarse de una controversia contractual y el juez natural para dirimirla es el laboral, que es el mecanismo expedito para ello y no a través de este medio residual.

V. Impugnación.

La parte accionante, a través de memorial dirigido por correo electrónico presentó escrito de impugnación contra la decisión tomada por el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Soledad, argumentando los mismos hechos expuestos en la tutela.

VI. Pruebas relevantes allegadas.

- Documentos aportados por las partes.

VII. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

VII.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.

VII.II Problema Jurídico

Deberán despejarse los siguientes interrogantes:

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

En caso positivo,

¿Si la entidad accionada EMPRESA TRANSPORTES COOTRAB, vulneró los derechos fundamentales de la parte accionante al ser despedido encontrándose en estado de debilidad manifiesta?

- **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 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, así:

T-2020-00173-01

(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 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;

T-2020-00173-01

(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...”.

Atendiendo dichas líneas generales, a continuación, se procede a abordar el asunto concreto sometido a consideración.

VIII. Análisis del despacho

De acuerdo con el memorial que impulsa la presente acción, la accionante solicita que se le ampare sus derechos fundamentales, al TRABAJO, VIDA, MÍNIMO VITAL, VIDA DIGNA, al ser despedido encontrándose en estado de debilidad manifiesta por las patologías que padece.

El Juzgado Cuarto Civil Municipal de Soledad - Atlántico, declaró improcedente el amparo constitucional, al concluir que cuenta con otro mecanismo de defensa idóneo para las pretensiones solicitadas, al interior de un proceso ordinario laboral, por tratarse de una controversia contractual y que el juez natural para dirimirla es el laboral, que es el mecanismo expedito para ello y no a través de este medio residual.

La parte accionante, a través de memorial dirigido vía de correo electrónico presentó escrito de impugnación contra la decisión tomada por el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Soledad, argumentando los mismos hechos expuestos en la tutela, y aduciendo que no cuenta otro mecanismo idóneo, aunado la época de pandemia actual.

La Corte Constitucional ha establecido en reiteradas ocasiones y de manera general 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 la persona afectada para lograr lo pretendido; no obstante, excepcionalmente ha aceptado 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.

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 de quienes han sufrido deterioro de su salud durante el desarrollo de sus funciones laborales.

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

T-2020-00173-01

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 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;
- 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 de marras, el tutelante hace derivar el desmedro de sus garantías fundamentales del hecho de haber sido desvinculado estando en situación de debilidad manifiesta, al dar por terminado la relación laboral encontrándose con distintas patologías.

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 prohijando 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 200.
- Que tal circunstancia haya sido conocida por el empleador.

T-2020-00173-01

Pues bien, 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 aportados con la tutela, se acredita que el accionante efectivamente tiene diagnosticado el síndrome del túnel carpiano y padece afección pulmonar, tal y como se observa a folio 10 y subsiguientes del expediente.

Así mismo se observa que la documental adjuntada, al igual que la relacionada con la cita médica con especialista en medicina del trabajo, datan con posterioridad a la terminación del vínculo laboral 24 de febrero de 2020.

Dicho lo anterior, se logra concluir conforme a las pruebas obrantes en el plenario, que el accionante no era una persona en estado de debilidad manifiesta a la fecha de la finalización del vínculo con la accionada 24 de febrero de 2019, al no observarse con la documental allegada documental que acredite que el accionante haya sufrido algún tipo de accidente laboral, o que se haya calificado alguna de las enfermedades como laboral y su fecha de estructuración sea anterior a la finalización de su vínculo contractual laboral, atendiendo que las patologías del accionante son por su labor como conductor, que ejerce hace más de 20 años, solo está acreditado que con la accionada COOTRAB se encontraba vinculado desde febrero de 2015, no pudiéndose concluir que las mismas fueron derivadas únicamente de la actividad desarrollada en esta última.

Adicionalmente, no encuentra este operador judicial configurando el requisito consistente en acreditar que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador, atendiendo que la terminación del vínculo, se derivó a la finalización del plazo pactado, enviándose el preaviso correspondiente, fecha para la cual el accionante no se encontraba incapacitado, tampoco se observan que tuviera recomendaciones médicas vigentes donde no pudiera ejercer su cargo, presupuesto indispensable dentro del contexto de esta acción constitucional para acceder al amparo de la estabilidad laboral reforzada 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, ante la posibilidad de poder decretar y practicar otros medios probatorios, por lo que ante el incumplimiento de la totalidad de los requisitos exigidos para la prosperidad excepcional de la acción de tutela, deviene improcedente su ejercicio por existir otro mecanismo de solución a la problemática planteada como es acudir ante la jurisdicción ordinaria laboral a debatir el asunto planteado.

Por todo lo anterior, se deberá confirmar el fallo de primera 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

T-2020-00173-01

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de tutela de fecha veintitrés (23) de junio de dos mil veinte (2020), proferido por el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Soledad - Atlántico, por las razones expuestas en la parte motiva.

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

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

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Firmado Por:

GERMAN EMILIO RODRIGUEZ PACHECO

JUEZ CIRCUITO

JUZGADO 001 CIVIL DEL CIRCUITO DE SOLEDAD

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:

d98d8318ec8a376fb2ccb544fcd3bf8bed00ade8b6dd7771b3b796b24d8f5abb

Documento generado en 30/07/2020 05:34:46 p.m.