



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

Soledad, primero (01) de febrero de dos mil veintiuno (2021)

Sentencia de 2° Instancia

Referencia Clase de acción: TUTELA
Demandante: NELSON MENDOZA JIMENEZ y OTROS.
Demandado: DIMANTEC LTDA.
Radicado: No. 2020-00370-01

Procede a pronunciarse el despacho sobre la impugnación instaurada por la parte accionada, contra la sentencia de fecha diecinueve (19) de noviembre de dos mil veinte (2020), por medio de la cual el Juzgado Tercero de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad - Atlántico, concedió la acción de tutela interpuesta por los señores NELSON MENDOZA JIMENEZ, ARNOLDO BECERRA RODRIGUEZ, RICARDO ROSADO ZAMBRANO y FRANCISCO ARROYO RICARDO.

I. ANTECEDENTES

Los señores NELSON MENDOZA JIMENEZ, ARNOLDO BECERRA RODRIGUEZ, RICARDO ROSADO ZAMBRANO Y FRANCISCO ARROYO RICARDO, actuando a través de apoderado judicial, presentaron acción de tutela contra DIMANTEC LTDA, a fin de que se le amparen sus derechos fundamentales a la dignidad humana, protección estabilidad laboral reforzada por enfermedad y por fuero sindical, elevando las siguientes,

I.I. Pretensiones

“... (...) 1. RESPECTO DE NELSON MENDOZA JIMENEZ

1.1. Se tutelen los derechos fundamentales a mi mandante al Debido proceso, estabilidad laboral reforzada, mínimo vital y demás que se encuentren vulneradas por la accionante DIMANTEC LTDA.

1.2. Se ordené el reintegro al cargo que venía desempeñando mi mandante al momento de su despido o alguno de igual o mayor jerarquía.

1.3. Se cancele la sanción de 180 días por el despido a persona en discapacidad tal y como lo contempla el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

1.4. Se le cancelen los salarios dejados de percibir desde el momento en que se efectuó el despido y que se le consignen de igual forma todos los parafiscales y seguridad social integral.

2. RESPECTO DE ARNOLDO BECERRA RODRIGUEZ

T-2020-00370-01

2.1. Se tutelen los derechos fundamentales a mi mandante al Debido proceso, estabilidad laboral reforzada, mínimo vital y demás que se encuentren vulneradas por la accionante DIMANTEC LTDA.

2.2. Se ordené el reintegro al cargo que venía desempeñando mi mandante al momento de su despido o alguno de igual o mayor jerarquía.

2.3. Se cancele la sanción de 180 días por el despido a persona en discapacidad tal y como lo contempla el Artículo 26 de la Ley 361 de 1997. 2.4. Se le cancelen los salarios dejados de percibir desde el momento en que se efectuó el despido y que se le consignen de igual forma todos los parafiscales y seguridad social integral.

3. RESPECTO DE RICARDO ROSADO ZAMBRANO

3.1. Se tutelen los derechos fundamentales a mi mandante al Debido proceso, estabilidad laboral reforzada, mínimo vital y demás que se encuentren vulneradas por la accionante DIMANTEC LTDA.

3.2. Se ordené el reintegro al cargo que venía desempeñando mi mandante al momento de su despido o alguno de igual o mayor jerarquía.

3.3. Se le cancelen los salarios dejados de percibir desde el momento en que se efectuó el despido y que se le consignen de igual forma todos los parafiscales y seguridad social integral.

4. RESPECTO DE FRANCISCO ARROYO RICARDO

4.1. Se tutelen los derechos fundamentales a mi mandante al Debido proceso, estabilidad laboral reforzada, mínimo vital y demás que se encuentren vulneradas por la accionante DIMANTEC LTDA.

4.2. Se ordené el reintegro al cargo que venía desempeñando mi mandante al momento de su despido o alguno de igual o mayor jerarquía.

4.3. Se le cancelen los salarios dejados de percibir desde el momento en que se efectuó el despido y que se le consignen de igual forma todos los parafiscales y seguridad social integral. ...”

Lo anterior lo fundamenta en los siguientes:

II. Hechos

Señor NELSON MENDOZA JIMENEZ:

Narra el accionante que laboraba para la accionada en el cargo de ESPECIALISTA SERVICIO ELECTRICO desde el 4 de marzo de 2011 hasta el 24 de septiembre del 2020, fecha en que la empresa tomó la decisión unilateral de despedirlo sin justa causa.

Asevera ser una persona de especial protección, toda vez que sufre de varias patologías por enfermedad laboral y su pérdida se evidencia en las historias clínicas y demás anexos.

T-2020-00370-01

Expone que es padre cabeza de hogar y sus hijos y compañera dependen totalmente de él y sus servicios de salud.

Manifiesta que accionada, muy a pesar de tener conocimiento de su estado de debilidad manifiesta decide retirarlo de su cargo sin cumplir con los presupuestos jurídicos para tal fin, el cual es solicitar el permiso al ente pertinente.

Señor ARNOLDO BECERRA RODRIGUEZ

Expresa que laboraba para la accionada en el cargo de ALMACENISTA desde el 9 de marzo de 2011 hasta el 24 de septiembre del 2020. 2.2, fecha en que la empresa toma la decisión unilateral de despedirlo sin justa causa.

Manifiesta que sufre de varias patologías por enfermedad laboral y su pérdida se evidencia en las historias clínicas y demás anexos.

Indica que es padre cabeza de hogar y sus hijos y compañera dependen totalmente de él y sus servicios de salud.

Expone que la accionada, muy a pesar de tener conocimiento de su estado de debilidad manifiesta decide retirarlo de su cargo sin cumplir con los presupuestos jurídicos para tal fin, el cual es solicitar el permiso al ente pertinente.

Asevera que para la fecha en que fue citado a fin de darle por terminado su contrato laboral, él se encontraba aun en tratamientos de varias de sus múltiples patologías.

Hechos del señor RICARDO ROSADO ZAMBRANO:

Narra que laboraba para la accionada en el cargo de ESPECIALISTA SERVICIO ELECTRICO desde el 7 de marzo de 2011 hasta el 24 de septiembre del 2020, fecha en que la empresa toma la decisión unilateral de despedirlo sin justa causa.

Señala que es una persona de especial protección, toda vez que goza de Fuero Sindical además de pertenecer a la Junta directiva de Sintraime.

Expone que es padre cabeza de hogar y sus hijos y compañera dependen totalmente de él y sus servicios de salud.

Manifiesta que accionada, muy a pesar de tener conocimiento de su estado de Aforado Sindical decide retirarlo de su cargo sin cumplir con los presupuestos jurídicos para tal fin, el cual es solicitar el permiso al ente pertinente.

Hechos del señor FRANCISCO ARROYO RICARDO:

Indica que laboraba para la accionada en el cargo de TECNICO SOLDADOR EQUIPO PESADO desde el 5 de julio de 2011 hasta el 24 de septiembre del 2020, fecha en que la empresa toma la decisión unilateral de despedirlo sin justa causa.

Expone que es una persona de especial protección, toda vez que goza de Fuero Sindical además de pertenecer a la Junta directiva de Sintraime.

T-2020-00370-01

Asevera que es padre cabeza de hogar y sus hijos y compañera dependen totalmente de él y sus servicios de salud.

Agrega que la accionada, muy a pesar de tener conocimiento de su estado de Aforado Sindical decide retirarlo de su cargo sin cumplir con los presupuestos jurídicos para tal fin, el cual es solicitar el permiso al ente pertinente.

III. La Sentencia Impugnada

El Juzgado Tercero de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad - Atlántico, mediante providencia del diecinueve (19) de noviembre de dos mil veinte (2020) concedió la acción de tutela interpuesta por los accionantes.

Considera el a-quo que a través de las pruebas aportadas quedo claro cuál es el estado actual de salud de los señores NELSON MENDOZA y ARNOLDO BECERRA, con lo cual estableció que al momento de la terminación de sus relaciones laborales, continuaban en situación de vulnerabilidad, y, en consecuencia, en estado de debilidad manifiesta.

Así mismo, concluyó que el empleador tuvo conocimiento, de forma escrita sobre la discapacidad que padecen los señores NELSON MENDOZA y ARNOLDO BECERRA, además estimó que se cumple el tercer precepto de procedencia de la acción tutelar, teniendo en cuenta que la accionada DIMANTEC LTDA., llevo cabo la terminación unilateral de los contratos sin el permiso legal correspondiente, conforme con la carta de 24 de septiembre de 2020, enviada a los accionantes, por lo anterior no es posible que la empresa accionada argumente el hecho de que la terminación del contrato de trabajo del actor obedecía a una causa legal establecida en el numeral 2 del Artículo 47 del CST, siendo esto, por la insubsistencia de la causa que le dio origen, debido a que conforme a las pruebas presentadas, entre esas las certificaciones laborales emitidas por la misma accionada para los accionantes, se confirma que el contrato de trabajo se realizó con la accionada directamente.

Finalmente, respecto de los señores RICARDO ROSADO Y FRANCISCO ARROYO, al encontrar probado que estos hacen parte la junta directiva de la asociación sindical SINTRAIME, y que no se llevó a cabo su desvinculación conforme lo estipula la norma, ordenó su reintegro y pago salarios y prestaciones sociales dejadas de cancelar, así como el de los demás accionantes.

IV. Impugnación

La parte accionada presentó escrito de impugnación, manifestando su inconformidad con el fallo de 1º instancia, solicitando preliminarmente estudiar si el presente caso y respecto del Juez Tercero de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad Atlántico, se configura alguna causal de impedimento para conocer y fallar la presente acción de tutela en primera instancia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Decreto 2591 de 1991, en concordancia con el artículo 56 de la Ley 906 de 2004, por cuanto, la accionada promovió una acción de tutela en contra de ese Despacho, la cual correspondió por reparto al Juzgado Segundo Civil del Circuito de Soledad, con radicado 2019 – 00513 y

T-2020-00370-01

en segunda instancia a la Sala Laboral Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, dentro de la cual fueron amparados los derechos invocados por DIMANTEC LTDA., al debido proceso y derecho de defensa consagrado en el artículo 29 de la Constitución Política, y se ordenó dejar sin efectos la sentencia proferida el día 24 de octubre de 2019 y proceder a proferir una nueva sentencia.

De otra parte, solicita la revocatoria de la decisión emitida en primera instancia por cuanto no comparten los argumentos allí expuestos y en los cuales de ninguna manera se tienen en cuenta las razones y pruebas aportadas, incluso, cimenta su decisión el Despacho de instancia en argumentos no aplicables al presente caso, citando apartes jurisprudenciales que no abordan la situación planteada dentro de la acción de tutela, pues realiza un estudio del vencimiento del término dentro del contrato de trabajo y la necesidad de mantener vinculados a los trabajadores si subsisten las causas, la imposibilidad de dar terminación al contrato de trabajo en los casos de fuero sindical, en casos de reestructuración empresarial y que los servicios fueron prestados directamente para mi representada, sin llegar a abordar la causa invocada por la accionada, que por demás, no le corresponde dentro de su ámbito constitucional entrar a resolver este tipo de conflictos como lo planteó en el fallo emitido.

Argumenta que en el presente caso, la terminación del contrato de trabajo de los accionantes obedeció a una causa legal establecida en el numeral 2 del Art 47 del CST, esto es, por la insubsistencia de la causa que le dio origen, y no sin justa causa como lo pretende erróneamente la parte actora, ni con ocasión a su estado de salud o discriminación alguna en razón del fuero sindical, ni por las razones señaladas por el despacho en la sentencia objeto de impugnación, lo cual no resulta acreditado dentro de la acción de tutela.

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.

V.II. Problema Jurídico

Deberán despejarse los siguientes interrogantes:

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

En caso positivo,

¿La empresa accionada está vulnerando los derechos AL TRABAJO y a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA de los actores al desvincularle laboralmente sin justa causa y estando en estado de debilidad manifiesta por su patología?

T-2020-00370-01

- **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 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.

T-2020-00370-01

(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.-.

- **Improcedencia de la acción de tutela en asuntos relativos a la garantía de fuero sindical. Reiteración de jurisprudencia.**

La Corte Constitucional en sentencia T 845 de 2018, lo siguiente:

“... De conformidad con el artículo 118 del Código Procesal del Trabajo, la acción de reintegro se tramitará conforme al procedimiento señalado en el artículo 114 y siguientes de ese código. Esto es, recibida la demanda de reintegro, el juez, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes, debe notificar personalmente al empleador y citarlo para audiencia. En la audiencia, que debe celebrarse dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación, se intentará la conciliación. Si ésta fracasa, se practicarán las pruebas solicitadas por las partes y se pronunciará la decisión correspondiente. En caso de que la decisión no pueda dictarse en esa audiencia, se debe citar a una nueva, que debe celebrarse dentro de los dos (2) días siguientes.

Como puede observarse, el juez laboral está obligado a fallar la acción de reintegro a más tardar dentro de los diez (10) días siguientes a la presentación de la correspondiente demanda. Términos que son de estricta observancia.

3.8. Por tanto, es necesario concluir que la acción de reintegro es un mecanismo judicial ágil y eficaz para la protección de los derechos fundamentales de asociación y libertad sindical de los empleados públicos o particulares amparados con fuero sindical, despedidos sin la calificación judicial previa, esencia de esta garantía, que desplaza y hace improcedente la acción de tutela.”

La anterior posición es reiterada en la sentencia T-077 de 2003 en la que se anota: “Conforme a lo anterior, como regla general reiterada por la Corte Constitucional, la acción de tutela es improcedente para solicitar el reintegro de empleados públicos aforados sindicalmente puesto que, para la protección del derecho al trabajo y a la asociación sindical, está previsto en el ordenamiento jurídico otro medio alternativo de defensa judicial propio, específico y eficaz que

T-2020-00370-01

excluye la utilización de la acción de tutela para este fin: la acción de reintegro.” En el mismo sentido, en la sentencia T-234 de 2005 se concluye: “Tratándose de la protección del fuero sindical, como regla general, la Corte Constitucional ha sostenido que la acción de tutela no es procedente para solicitar el reintegro de aquellos trabajadores que fueron despedidos gozando de la garantía del fuero sindical puesto que, para la protección del derecho al trabajo y a la asociación sindical, existe dentro del ordenamiento jurídico un medio de defensa propio, específico y eficaz que excluye la utilización de la acción de tutela para proteger los citados derechos. Este mecanismo es la acción de reintegro consagrada en las normas laborales.”

De lo anterior se concluye que la acción de tutela resulta improcedente para solicitar el reintegro de trabajadores con fuero sindical despedidos sin previa autorización judicial, aún como mecanismo transitorio, puesto que la acción de reintegro ostenta un carácter ágil, además de idóneo y efectivo, para la protección de los derechos de asociación y libertad sindical...”

- **Excepciones a la regla general de improcedencia de la acción de tutela en asuntos de fuero sindical.**

Sentencia T 845 de 2018:

“...Del análisis de las decisiones proferidas por esta Corporación, se pueden determinar dos tipos de excepciones específicas, que se han dado en contextos particulares y que han correspondido al análisis estricto de cada caso: i) cuando las desvinculaciones se generan en el ámbito de un despido colectivo en donde se puede determinar una afectación global y grave del sindicato, de manera que no sólo se pone en riesgo la garantía de fuero sindical de un trabajador, sino que se amenaza la “integridad de la organización sindical”, por ejemplo en situaciones en las que se evidencia la existencia de una “persecución sindical”, que afecte a la propia organización sindical ; ii) cuando media la vulneración grave de otros derechos fundamentales que no pueden ser protegidos plenamente a través de la acción de reintegro, situaciones éstas que llevan a concluir la existencia de un perjuicio irremediable, que debe ser concreto y plenamente probado, y que “ostente el carácter de inminente al encontrarse en una grave situación que requiere de medidas urgentes y cuya protección es impostergable...”

VIII. Del Caso Concreto

De acuerdo con el memorial que impulsa la presente acción los señores NELSON MENDOZA JIMENEZ, ARNOLDO BECERRA RODRIGUEZ, RICARDO ROSADO ZAMBRANO y FRANCISCO ARROYO RICARDO, solicitan la protección de sus derechos fundamentales al TRABAJO Y LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, que afirma están siendo conculcado por la empresa DIMANTEC, al desvincularlos sin tener en cuenta sus patologías, sin contar con permiso del Ministerio del Trabajo y pertenecer a la junta directiva del sindicato.

El Juzgado Tercero de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Soledad, concedió la presente acción de tutela instaurada por el accionante, al considerar que los accionantes NELSON MENDOZA JIMENEZ y ARNOLDO BECERRA RODRIGUEZ, se encontraban en estado de debilidad manifiesta por las distintas patologías.

Y por su parte RICARDO ROSADO ZAMBRANO y FRANCISCO ARROYO RICARDO, demostraron pertenecer a la junta directiva de la asociación sindical, gozando de fuero sindical.

T-2020-00370-01

La parte accionada presentó escrito de impugnación insistiendo en los mismos argumentos de la defensa.

Dicho lo anterior, 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.

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, y recientemente aceptada por parte de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, dentro del cual 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.

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.

T-2020-00370-01

En otros términos, dentro del contexto de la acción de tutela según el precedente actual, 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.
- Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester.

En el caso de marras, tenemos que esta figura es a legada en relación a los accionantes NELSON MENDOZA JIMENEZ y ARNOLDO BECERRA RODRIGUEZ, quienes hacen derivar el desmedro de sus garantías fundamentales del hecho de haber sido desvinculados sin tener en cuenta sus patologías.

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, si bien se acredita la historia clínica de los accionantes NELSON MENDOZA JIMENEZ y ARNOLDO BECERRA RODRIGUEZ, se logra concluir de su amplia historia clínica que datan del 2016 a septiembre de 2020, distintas patologías, siendo las últimas relacionadas con problemas cervicales, de oído y trastorno en el sueño, encontrándose en seguimiento por parte de los especialistas, lográndose concluir que se encontraban en estado de debilidad manifiesta.

Ahora bien, en relación al conocimiento por parte de la empresa accionada, tenemos que no obra una prueba concluyente al respecto, pues la historia clínica e incapacidades no contienen firma de recibido por parte de DIMANTEC, ni tampoco se allegó constancia de su envío por correo electrónico o certificado, solo existiendo unas comunicación dirigidas a la accionada de los años 2016 de le EPS a la accionada por parte del señor MENDOZA JIMENEZ y en el 2019 de DIMATEC al señor BECERRA RODRIGUEZ.

Así las cosas pueden considerarse que de los documentos mirados en conjunto, resulta plausible concluir que lo que motivó a la empresa demandada a despedir a los trabajadores NELSON MENDOZA JIMENEZ y ARNOLDO BECERRA RODRIGUEZ, no fue un ánimo discriminatorio en razón de su estado enfermedad o discapacidad, sino el hecho de dar por terminado el contrato por cuanto el contrato comercial al cual se

- 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-2020-00370-01

encontraba atado sus contratos había finalizado desde el día 5 de septiembre de 2020 por decisión unilateral del contratante 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. (...)*”.

En tal medida no encuentra este operador judicial configurando el requisito relativo al *nexo causal entre el estado de salud de los actores y el despido*, presupuesto indispensable dentro del contexto de esta acción constitucional para acceder al amparo de la estabilidad laboral reforzada del señor NELSON MENDOZA JIMENEZ y ARNOLDO BECERRA RODRIGUEZ en los términos deprecados en el libelo de tutela.

Así las cosas, 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.

Dilucidado lo anterior, tenemos que en relación a los accionantes RICARDO ROSADO ZAMBRANO y FRANCISCO ARROYO RICARDO, alegan la protección de fuero sindical y personas de especial protección, por pertenecer a la Junta directiva de Sintraime.

En ese sentido, sea lo primero determinar si la presente acción de tutela resulta solamente procedente para salvaguardar los derechos fundamentales presuntamente agredidos por la accionada. Para tal fin, se traerá colación los eventos donde la acción de tutela resulta improcedente a la luz del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, el cual manifiesta:

“ARTICULO 6º-Causales de improcedencia de la tutela. La acción de tutela no procederá:

1. Cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante.(...)”

En relación con el requisito de residualidad y subsidiariedad, resulta conveniente resaltar, que tal y como lo ha expuesto la Corte Constitucional, los principios de residualidad (o agotamiento de los recursos) y subsidiariedad (o ausencia de otro mecanismo de defensa judicial) se encuentran en una relación de necesidad lógico-jurídica, debido a que es obligatorio agotar los medios de defensa como presupuesto necesario para que proceda la tutela en forma subsidiaria.

Al respecto, tenemos que ha sido reiterada la posición jurisprudencial atrás reseñada en la sentencia T:485 de 2018, en relación a la tutela para la búsqueda de reintegro de persona arfadas, se indicó:

“... (...) La presente acción de tutela resulta improcedente en tanto los actores cuentan con otros mecanismos para la defensa de los derechos fundamentales que consideran vulnerados: la acción de reintegro por violación de la garantía de fuero sindical. Dicha acción, además de ser expedita, idónea y efectiva, tiene la capacidad de resguardar los derechos fundamentales al debido proceso, la asociación y la libertad sindical, en los que se fundamenta la acción de tutela, puesto que el juez

T-2020-00370-01

laboral debe verificar la existencia de la garantía de fuero sindical así como el despido sin previa autorización y de ser el caso, ordenar el reintegro.

Adicionalmente, no se encuentran dadas las condiciones para la procedencia excepcional de la acción, **en tanto no se logró demostrar una afectación global y grave de la organización sindical, ni tampoco la existencia de un perjuicio irremediable debidamente especificado.** Debe recalcar por otra parte, que las dos excepciones que se han planteado por la Corte han correspondido a casos concretos y es por ello preciso analizar las circunstancias particulares que permiten apreciar, evento por evento, si la tutela es excepcionalmente procedente...”.

Así las cosas, nada se dijo ni se probó de un posible patrón persecutorio, intimidatorio o retaliatorio contra la organización SINTRAIME, que requiera de medidas urgentes con el fin de resguardar su poder de negociación y su existencia.

En cuanto al perjuicio irremediable con ocasión al despido, en estos eventos la Corte Constitucional indicó en la misma sentencia, lo siguiente:

“...El hecho de que el actor deje de percibir su salario es una situación que puede remediarse con la acción de reintegro por violación de la garantía de fuero sindical y en dicha medida, no representa una situación excepcional que amerite la intervención del juez constitucional mediante la acción de tutela como mecanismo transitorio. En las sentencias T-1209 de 2000,² T-695 de 2004³ y T-288 de 2005,⁴ que abordan el tema del perjuicio irremediable en casos como el que se estudia, no se consideró como tal el hecho de dejar de percibir el salario...”.

En virtud de lo anterior, es claro que la acción de tutela en el caso bajo estudio resulta a todas luces improcedente, máxime si tenemos en cuenta que no se evidenció la existencia de un perjuicio irremediable por parte de los accionantes.

Por lo anteriormente narrado se revocará la sentencia de primera instancia, en su lugar se declarara su improcedencia.

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: REVOCAR la sentencia de tutela de fecha diecinueve (19) de noviembre de dos mil veinte (2020), proferida por el Juzgado Tercero de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad - Atlántico, y en su lugar:

DECLARAR improcedente la acción de tutela interpuesta por los señores NELSON MENDOZA JIMENEZ, ARNOLDO BECERRA RODRIGUEZ, RICARDO ROSADO ZAMBRANO y FRANCISCO ARROYO RICARDO, 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.

² M.P. Alejandro Martínez Caballero.

³ M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

⁴ M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

T-2020-00370-01

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

GERMAN RODRIGUEZ PACHECO

Juez

Firmado Por:

GERMAN EMILIO RODRIGUEZ PACHECO

JUEZ

**JUEZ - JUZGADO 001 DE CIRCUITO CIVIL DE LA CIUDAD DE 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:

6d288edb28ccae72657eb5f7a77c11a412c264c5ed584e7fdc3b8eefaa667787

Documento generado en 03/02/2021 08:49:46 PM

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