



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

Soledad, tres (03) de marzo de dos mil veintiuno (2021)

Sentencia de 2° Instancia

Referencia Clase de acción: TUTELA
Demandante: MAICOL NORIEGA MIRANDA.
Demandado: SUPPLY LOGISTICS.
Radicado: No. 2021-000032-01.

Procede a pronunciarse el despacho sobre la impugnación instaurada por la parte accionada, contra la sentencia de fecha veinte (20) de enero de dos mil veintiuno (2021), por medio de la cual el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Municipal de Malambo - Atlántico, concedió lo solicitado en la acción constitucional.

I. ANTECEDENTES.

El señor MAICOL NORIEGA MIRANDA, actuando en nombre propio, presentó acción de tutela en contra de SUPPLY LOGISTICS, a fin de que se les amparen sus derechos fundamentales al TRABAJO, MINIMO VITAL y OTROS, elevando las siguientes,

I.I. Pretensiones.

“... (...) Mi reintegro inmediato a las labores que venía desarrollando en la empresa CENCOSUD COLOMBIA S.A., o de ser posible su traslado a otra área.

El pago de salarios y prestaciones que legalmente corresponda y efectuó los aportes al sistema de seguridad social (...).”.

II. Hechos planteados por el accionante.

“...

1. *Me vinculé desde el 3 de noviembre de 2017 mediante **CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O POR LABOR CONTRATADA** a la empresa **SUPPLY LOGISTICS**, con el oficio de **AUXILIAR DE CARGUE Y DESCARGUE**, siendo asignado a la planta de Postobón del Municipio de Malambo como lugar para desempeñar la labor.*
2. *El domingo 10 de junio de 2018 sufrí un accidente laboral al estar realizando labores de cargue y descargue de un camión. Me encontraba en el muelle 6 de la Planta de Postobón (Malambo), cargando una mula que tenía un hueco, aun así, el supervisor autorizó la actividad y en la ejecución de ésta me fui en el hueco, golpeándome fuertemente las piernas y la espalda, en presencia de mis compañeros y el supervisor. Sin embargo, sigo realizando mi actividad y no se hace el reporte del accidente. A partir de ese momento, comienzo a sufrir fuertes dolores de espalda y empiezo con un proceso en la EPS.*

T-2021-00032-01

3. Desde la ocurrencia del accidente empecé a sufrir de dolores en la espalda padeciendo un cuadro grave de **LUMBALGIA CON RADICULOPATIA**, lo cual me produce dolores en la espalda, impidiéndome realizar mis actividades diarias, incluidas las labores y resultando incapacitado en varias ocasiones.
4. Teniendo en cuenta los dolores en la espalda, inicié a dirigirme de urgencias a la NUEVA EPS, en la cual me daban incapacidades y asignaban terapias. A partir del 29 de agosto de 2019, el Centro de Ortopedia y Rehabilitación (ORTOVITAL) me envía a valoración por medicina laboral y realiza recomendaciones “evitar posturas forzadas y mantenidas, movimientos repetitivos, exposición a vibraciones, manejo de carga bimanual mayor a 10kg movimientos combinados del tronco, ascenso y descenso de escaleras frecuentes...”
5. Por lo anterior, la empresa **SUPPLY LOGISTICS**, mediante acta de reincorporación laboral y seguimiento de recomendaciones de fecha 06 de septiembre de 2019 acoge las recomendaciones laborales y me asigna otras labores.
6. Mediante memorando informativo 008 de fecha 24 de septiembre de 2019 la empresa **SUPPLY LOGISTICS** me autoriza la realización de las terapias.
7. Teniendo en cuenta que el accidente no fue reportado y que a raíz de eso venían todos mis problemas de salud, mediante escrito de fecha 06 de noviembre de 2019, solicité a la empresa que hicieran el reporte extemporáneo a **la ARL AXA COLPATRIA** y se procediera al trámite correspondiente.
8. Continúo con el proceso de salud y con las restricciones laborales. De acuerdo a historia clínica el 25 de noviembre de 2019, el médico de turno me remite “por primera vez por especialista en medicina de trabajo o seguridad y salud en el trabajo”, el cual me diagnostica con trastorno de disco lumbar y otros, con radioculopatía.
9. Que a pesar de que vengo con este problema de salud, entré la cuarentena por causa del COVID-19, y se me dificultó seguir los trámites pertinentes y la empresa **SUPPLY LOGISTICS** mediante escrito de fecha 30 de junio de 2020, me comunicó que daba por terminado el contrato “de manera unilateral y sin justa causa”.
10. Que mediante concepto médico de aptitud laboral **la aseguradora AXA COLPATRIA** de fecha 19/03/20 indica que la patología de columna lumbar es manejo de neurocirugía de EPS.
11. Que el despido, aunque es sin justa causa se dio terminado sin haber terminado el contrato de obra y labor y máxime cuando tengo un problema de salud que afecta mis actividades diarias y laborales.
12. Que la empresa **SUPPLY LOGISTICS** siempre ha tenido conocimiento de mi estado de salud aun así, sin haber finalizado las actividades contratadas con el cliente **Edinsa**, dieron terminado de manera unilateral y sin justa causa el contrato de trabajo de acuerdo a comunicación de fecha 30 de junio de 2018.
13. Que la empresa me dejó desprotegido a sabiendas que necesito de terapias y tratamiento para que la afectación de salud en la columna máxime cuando nos encontramos en un proceso de investigación del accidente laboral ocurrido cuando estaba desempeñando las actividades para las cuales fui contratado.
14. Que el único ingreso que tenía era el recibido en la empresa **SUPPLY LOGISTICS**, soy padre cabeza de hogar y tengo una esposa e hija menor de edad que sostener. Y esta situación de los dolores de espalda me dificulta rebuscar cualquier tipo de ingreso.
15. Por lo tanto, la acción de terminación unilateralmente del contrato sin justa causa vulnera a todas luces mis derechos al debido proceso, estabilidad laboral reforzada, vida digna, mínimo vital y seguridad social, toda vez que no se cumplió con el requerimiento legal consagrado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997: “por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones”, dispuso que: “en ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una

T-2021-00032-01

vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo". Esto es, que el despido no contó con la autorización del Ministerios del Trabajo, a sabiendas que presento desde hace más de 1 año incapacidades continuas por su condición de salud, terapias y venía de un proceso investigación de accidente laboral..."

III. LA SENTENCIA IMPUGNADA.

El Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Malambo - Atlántico, mediante providencia del 20 de enero de 2021, concedió lo solicitado en la acción constitucional, al considerar que la acción constitucional se toma procedente para obtener el reintegro del señor **MAICOL NORIEGA MIRANGA**, al considerar: "... (...) es una persona con una patología en su columna, que lo someten a un estado de debilidad manifiesta II. Que el empleador conoció el estado de salud del accionado. III. Que se demostró un nexo causal entre el despido y el estado de salud del accionante, teniendo en cuenta que las funciones del señor MAICOL NORIEGA ORTEGA MIRANDA, como OPERARIO, consistían en labores de cargue y descargue de camiones..."

IV. IMPUGNACIÓN

La parte accionada a través de correo electrónico presenta impugnación contra la decisión de primera instancia, insistiendo en los argumentos de su respuesta de tutela, en el sentido que el accionante no cumple con los requisitos para ser considerado como disminuido físico a la fecha de la terminación del vincula laboral.

V. PRUEBAS RELEVANTES ALLEGADAS.

- Documentos aportados por las partes.

VI. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

VI.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.

VI.II Problema Jurídico

Deberán despejarse los siguientes interrogantes:

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

En caso positivo,

T-2021-00032-01

¿Si la entidad accionada SUPPLY LOGISTICS, vulneró los derechos fundamentales de la parte accionante, al dar por terminado el contrato de trabajo 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 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

T-2021-00032-01

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 le señor MAICOL NORIEGA MIRANDA, afirma que por parte de SUPPLY LOGISTICS S.A.S., le han vulnerado sus derechos fundamentales al desvincularlo como trabajadora sin contar con permiso del Ministerio del Trabajo, al encontrarse con patología y pendiente de exámenes médicos.

El Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Malambo - Atlántico, concedió la presente acción de tutela, al considerar que se cumplen con los presupuestos exigidos para su prosperidad, decisión que fue objeto de impugnación por parte de la accionada.

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 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 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

T-2021-00032-01

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 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

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-2021-00032-01

-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 terminada la relación laboral encontrándose en proceso de rehabilitación y con recomendaciones laborales.

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:

- Historia clínica.
- Incapacidades.
- Acta de reincorporación laboral.
- Solicitud de reporte de accidente.
- Memorando informativo.
- Carta de terminación laboral.
- Concepto de aptitud medica laboral.

De las pruebas en conjunto, se logra concluir que el accionante no era una persona en estado de debilidad manifiesta a la fecha de la finalización del vínculo con la accionada, esto es, 30 de junio de 2020, pues si bien se allegó abundante prueba documental, de su historia clínica, se desprende que su asistencia al servicio de urgencia o citas médicas previo a la terminación fue en febrero de 2020, y así mismo los días de incapacidad fueron de entre 1 y máximo 3 días, entre los meses de mayo a noviembre de 2019.

Así como tampoco existe prueba que acredite otra patología, o a su turno que se encontrara en tratamiento o terapias de recuperación, pues si bien se aportó un acta de reincorporación y seguimiento de recomendaciones y permiso para asistir a terapias físicas, las mismas datan del 6 y 24 de septiembre de 2019, respectivamente, hasta por 6 meses, es decir hasta marzo de 2020, antes de la terminación del vínculo.

Igualmente obra concepto favorable de medico laboral del 19 de marzo de 2020, donde se indica que se encuentra apto para laborar, y por tanto se puede concluir que si bien tenia afectaciones en su salud, no había vigencia de restricciones médicas, ni incapacidades prolongadas en el tiempo, ni recomendación laboral o la existencia de un proceso de calificación de su patología.

Así las cosas, puede considerarse que, de los documentos mirados en conjunto, resulta plausible concluir que lo que motivó a la empresa demandada a despedir al trabajador no fue un ánimo discriminatorio en razón de su estado enfermedad o discapacidad, sino el hecho de dar por terminado el contrato sin justa causa en la facultad legal señalada en el artículo 64 del código sustantivo del trabajo, procediendo a pagar la indemnización y demás derechos derivados de la relación laboral.

T-2021-00032-01

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 sin justa causa con el respectivo pago de la indemnización correspondiente, fecha para la cual el accionante no se encontraba incapacitado, o en terapia física, tampoco se observan que tuviera recomendaciones médicas vigentes, 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, no pudiéndose tomar por cierta y concluyente la sola manifestación del accionante, por cuanto la accionada se opuso, debiendo estar soportada con otros medios de pruebas.

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 revocar el fallo de primera instancia, y su lugar se declara su improcedencia.

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

RESUELVE

PRIMERO: REVOCAR la sentencia del veinte (20) de enero de dos mil veintiuno (2021), por medio de la cual el Juzgado Segundo Promiscuo Municipal de Municipal de Malambo - Atlántico, por las razones consignadas en la parte motiva del presente proveído, y en su lugar:

DECLARAR IMPROCEDENTE la acción de tutela propuesta por MAICOL NORIEGA MIRANDA, actuando en nombre propio, presentó acción de tutela en contra de SUPPLY LOGISTICS.

SEGUNDO: Notifíquese esta sentencia a las partes, por el medio más expedito de conformidad con lo establecido por el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991.

TERCERO: Remítase a la H. Corte Constitucional, para su eventual revisión, al día siguiente de su ejecutoria.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

GERMAN RODRIGUEZ PACHEO

Juez

T-2021-00032-01

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:

14e6da2bc84b2bbec29c0dcc91d9d6730e7a882d0f947750ad522235c06c69c2

Documento generado en 03/03/2021 05:09:45 PM

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