



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

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

Sentencia de 2° Instancia

Referencia Clase de acción: TUTELA

Demandante: OSCAR JARAMILLO BETANCOURT

Demandado: LH INGENIERIA Y SOLUCIONES S.A.S

Radicado: No. 2021-00120-01

Procede a pronunciarse el despacho sobre la impugnación instaurada por la parte accionante, contra la sentencia de fecha diecinueve (19) de marzo de dos mil veintiuno (2021), por medio de la cual el Juzgado Primero de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Soledad - Atlántico, resolvió declarar improcedente la acción de tutela interpuesta por el señor OSCAR JARAMILLO BETANCOURT.

### **I. ANTECEDENTES**

El señor OSCAR JARAMILLO BETANCOURT, actuando a través de apoderado judicial, presento acción de tutela contra LH INGENIERIA Y SOLUCIONES S.A.S, a fin de que se le amparen sus derechos fundamentales al debido proceso, trabajo, mínimo vital, salud, igualdad, dignidad humana y la seguridad social elevando las siguientes,

#### **I.I. Pretensiones**

*“... (...).1. Declarar la ineficacia del despido por presunción de despido discriminatorio del Sr. OSCAR JARAMILLO BETANCOURT por parte de la empresa LH INGENIERIA Y SOLUCIONES SAS, para que de esta manera no se siga atentando los derechos mencionados de mi prodigado. LEY 361 DE 1997 con alcance jurisprudencial.*

*2. Que como consecuencia de lo anterior, se ordene el inmediato reintegro del Sr. OSCAR JARAMILLO BETANCOURT por parte de la empresa LH INGENIERIA Y SOLUCIONES SAS para que de esta manera no se siga atentando los derechos mencionados de mi prodigado.*

*3. Que como consecuencia de lo anterior se le reconozca al Sr. OSCAR JARAMILLO BETANCOURT el retroactivo de los días no laborados desde el momento de su despido, así como sus demás prestaciones y seguridad social desde la fecha en que dejo de laborar, o sea el día 9 DE ENERO DE 2021 y hasta la fecha de su reintegro laboral.*

*4. Ante la omisión del deber legal establecido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 que impone al empleador el deber de solicitar “autorización de la oficina del trabajo”, se presume el despido discriminatorio y con ello se reconozca la indemnización correspondiente a 6 meses de salarios consagrada en la Ley 361 de 1997 con alcance jurisprudencial Sentencia C531 del 2000, T405 de 2015, T451de 2019, C200 de 2019, T586 de 2019, entre otras.*

*5. Que para evitar a futuro nuevas vulneraciones al contrato de trabajo de OSCAR JARAMILLO, se ordene a la demandada la renovación del contrato de trabajo con modalidad de contrato a término indefinido...”*

Lo anterior lo fundamenta en los siguientes:

## II. Hechos

El apoderado del accionante, expone los hechos de la siguiente manera:

*“...1. Mi cliente OSCAR JARAMILLO BETANCOURT, firmó contrato de trabajo con la empresa LH INGENIERIA Y SOLUCIONES SAS, el día 20 de NOVIEMBRE de 2020, en el cargo de AUXILIAR.*

*2. La empresa LH INGENIERIA Y SOLUCIONES SAS utiliza un contrato de prestación de servicios para esconder un contrato real, pues en la relación laboral se encuentran presentes todos los elementos esenciales de un contrato de trabajo señalados en el artículo 23 del código sustantivo del trabajo...*

*3. Más allá de los elementos esenciales anteriormente señalados, mi cliente Oscar Jaramillo, prestaba sus servicios personales como OPERADOR DE MONTACARGAS, con equipos suministrados por la empresa, recibía salario, subsidio de transporte, se le realizaban aportes de seguridad social por parte de su empleador, descuentos de ley, cumplía horario de trabajo, todo tal como está demostrado y estipulado en el mal llamado contrato de prestación de servicios.*

*4. Mi cliente OSCAR JARAMILLO, el día 5 de enero de 2021 asiste por emergencia a su EPS SALUD TOTAL y por la sintomatología presentada fue enviado a aislamiento preventivo, para cumplir cuarentena por sospecha de CORONAVIRUS COVID 19 y se le ordena realización de prueba confirmatoria.*

*5. El mismo día 5 de enero de 2021 le fue practicada la prueba COVID 19 y la EPS SALUD TOTAL le expide incapacidad por 5 días con fecha de inicio 5 de enero y fecha final 9 de enero de 2021, generándole cita de control para determinar continuidad de la incapacidad o alta médica.*

*6. Mi protegido OSCAR JARAMILLO avisa a la empresa y envía incapacidad, dando parte de su situación de salud.*

*7. El día 10 de enero de 2021 a Oscar Jaramillo se le hace entrega de resultado de prueba para coronavirus con resultado POSITIVO, por lo cual se le extiende la incapacidad por 8 DIAS comprendidos desde el 10 al 18 de enero de 2021, hecho este que comunica a su empresa empleadora.*

*8. El día 11 de enero de 2021 mi cliente OSCAR JARAMILLO recibe llamado de parte del señor Erick Blanco funcionario de su empleadora LH INGENIERIA Y SOLUCIONES SAS quien de manera despectiva y discriminatoria la manifiesta que en las condiciones de salud en las que se encontraba no podía presentarse a laborar ya que sería un peligro para el resto del personal, a lo cual el señor Jaramillo le informa que en efecto debía esperar la cita de control programada por su EPS el día 18 de enero de 2021 donde se le definiría el alta médica y/o su incapacidad.*

*9. Con pleno conocimiento de los hechos de la empresa LH INGENIERIA Y SOLUCIONES SAS, el día 12 DE ENERO DE 2021 mi cliente OSCAR JARAMILLO recibe en una manera ilegal, indebida, violatoria, discriminatoria y burda en su celular vía WhatsApp carta de terminación de contrato de trabajo fechada 13 DE ENERO DE 2021 y donde se le informa su despido a desde o a partir del día 9 DE ENERO DE 2021.*

*10. Mi cliente OSCAR JARAMILLO tanto el día 13 DE ENERO DE 2021 (fecha de la carta), como el día 9 DE ENERO DE 2021, (fecha en la cual se le despide del trabajo), se encontraba incapacitado y por ende en estado de debilidad manifiesta.*

*11. La empresa LH INGENIERIA Y SOLUCIONES SAS de manera ilegal da por terminado el contrato de trabajo del señor OSCAR JARAMILLO sin dar cumplimiento a los parámetros establecidos, como lo es el requisito de procedibilidad estipulado: AUTORIZACION DEL MINISTERIO DE TRABAJO consagrado en la LEY 361 DE 1997 en su artículo 26, con alcance jurisprudencial Sentencias C-531 del 2000, T-519 de 2003, T-125 de 2009 y T-440 de 2017 que*

*señala que en estos casos el empleador tiene el deber ineludible de contar con la autorización previa del Inspector del trabajo para dar por culminado el vínculo laboral y por el contrario, cuando el despido se hace sin previa autorización del inspector del trabajo, la jurisprudencia constitucional ha aplicado “la presunción de desvinculación laboral discriminatoria”, entendiéndose que la ruptura del vínculo laboral se fundó en el deterioro de salud del trabajador; evento en el cual le corresponde al empleador utilizar los medios probatorios a su alcance con el objetivo de desvirtuar dicha presunción.”.*

### **III. La Sentencia Impugnada**

El Juzgado Primero de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad - Atlántico, mediante providencia del diecinueve (19) de marzo de dos mil veintiuno (2021) resolvió declarar improcedente la acción de tutela interpuesta por el accionante.

Considera el a-quo que el accionante cuenta con otros mecanismos judiciales idóneos para ser efectiva su defensa ante la entidad, la cual es la jurisdicción ordinaria a través de un proceso ordinario laboral, trayendo a colación, los reiterado en la jurisprudencia de la H. Corte Constitucional, que los debates de reconocimiento de acreencias laborales por medio de la acción de tutela, por regla general dicha pretensión no es susceptible de ampararse por esta vía, por cuanto en el ordenamiento jurídico la jurisdicción ordinaria laboral, o la jurisdicción de contenciosa administrativa tienen mecanismos idóneos y eficaces de defensa judicial según el caso.

Indica el a-quo, que en la presente acción de tutela el requisito de subsidiaria no está acreditado, en razón a que el señor OSCAR JARAMILLO BETANCOURT, cuenta con otro mecanismos judiciales, tal es el caso, de la Jurisdicción ordinaria laboral o la Jurisdicción contenciosa administrativa, según sea el caso, a fin de lograr la efectiva defensa de sus derechos fundamentales, presuntamente vulnerado por la sociedad LH INGENIERIA Y SOLUCIONES S.A.S.

### **IV. Impugnación**

La parte accionante presentó escrito de impugnación, manifestando su inconformidad con el fallo de 1º instancia, indicando que el escrito de sustentación se envía en escrito separado sin que hasta la presente haya sido aportado.

## **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 debido proceso, trabajo, mínimo vital, salud, igualdad, dignidad humana y la seguridad social del actor al desvincularle laboralmente sin justa causa y estando incapacitado?

- **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.*

*(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 señor OSCAR JARAMILLO BETANCOURT solicita la protección de sus derechos fundamentales al debido proceso, trabajo, mínimo vital, salud, igualdad, dignidad humana y la seguridad social, que afirma están siendo conculcado por la empresa LH INGENIERIA Y SOLUCIONES SAS, al desvincularlo sin justa causa estando incapacitado por presentar coronavirus.

El Juzgado Primero de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad Atlántico, declaro improcedente la presente acción de tutela instaurada por el accionante, al considerar que el accionante cuenta con otro mecanismo judicial como lo es la jurisdicción ordinaria a través de un proceso ordinario laboral; aunado a esto no se acreditó el requisito de subsidiariedad, decisión que fue objeto de impugnación.

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 continuidad<sup>1</sup>.

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 alegada en relación al accionante OSCAR JARAMILLO BETANCOURT, quien hace derivar el desmedro de sus garantías fundamentales del hecho de haber sido desvinculado estando incapacitado por haber resultado positivo con covid-19.

---

<sup>1</sup> 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.

De las pruebas presentadas por la parte accionante y la parte accionada LH INGENIERIA Y SOLUCIONES SAS, el hoy accionante no se encontraba incapacitado al momento de que le fuera comunicado su retiro, pues si detallamos bien la incapacidad, la misma es elaborada manualmente en un formato diferente y de la cual hace referencia, la fecha de consulta se realizó el 22 de enero de 2021, fecha posterior a la fecha en la que le fue comunicado la no continuidad de su contrato de prestación de servicios.

Por lo anterior, queda desvirtuado en la presente acción que el hoy accionante no se instituye para ser considerado dentro de la protección por estabilidad laboral reforzada dentro del ámbito de la acción constitucional de tutela, por lo cual no se dan los presupuestos necesarios para que se abra paso la prosperidad de la pretensión de reintegro.

Así mismo, resulta plausible concluir que lo que motivó a la entidad accionada para dar por terminada la relación laboral, es el hecho de la solicitud por parte de la entidad OPPFILM de no continuar con el contrato comercial al cual se encontraba atado su contrato para prestar sus servicios, 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 conclusión, 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 de una justa causa, 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.

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 lo anteriormente narrado se confirmará la sentencia de primera instancia que resolvió negarla por 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: CONFIRMAR** la sentencia de tutela de fecha diecinueve (19) de marzo de dos mil veintiuno (2021), proferida por el Juzgado Primero de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad - Atlántico.

**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

**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:

**932779fdf37c93cd183d4b649f7907c403c84728167d4e981b019c07be5a8cc4**

Documento generado en 03/05/2021 08:34:25 PM

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