



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

Soledad, veinte (20) de septiembre de dos mil veintiuno (2021)

Sentencia de 2° Instancia

Referencia Clase de acción: TUTELA

Demandante: IVAN JOSE ESCORCIA DE LA HOZ.

Demandado: DISEÑOS MODULARES DIMO S.A.S.

Radicado: No. 2021-00382-01

Procede a pronunciarse el despacho sobre la impugnación instaurada por la parte accionante, contra la sentencia de fecha trece (13) de abril de dos mil veintiuno (2021), por medio de la cual el Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple Circuito Judicial de Soledad - Atlántico, negó por improcedente la acción de tutela interpuesta por el señor IVAN JOSE ESCORCIA DE LA HOZ.

I. ANTECEDENTES

El señor IVAN JOSE ESCORCIA DE LA HOZ, actuando a través de apoderado, presentó acción de tutela contra DISEÑOS MODULARES DIMO S.A.S, a fin que se le amparen sus derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, estabilidad laboral reforzada, derecho de petición, debido proceso administrativo, igualdad y seguridad social, elevando las siguientes,

I.I. Pretensiones

“... (...)

- 1. Tutelar a favor de mi mandante los derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital por condiciones de debilidad manifiesta, estabilidad laboral reforzada, derecho de petición, debido proceso administrativo, igualdad, seguridad social, violados por la empresa DISEÑOS MODULARES DIMO S.A.S.*
- 2. Dejar sin efectos, la suspensión laboral de mi representado, adoptada desde el 01 de enero de 2021, informalmente y posterior a diligencias de descargos de 05 de enero de 2021, por ser ilegal y violatoria de los derechos fundamentales de mi representado, como fueron invocados.*
- 3. Reintegrar al señor IVAN JOSE ESCORCIA DE LA HOZ identificado con la Cedula de Ciudadanía No. 8.756.174, a un puesto de trabajo acorde a sus condiciones físicas y de salud, según las recomendaciones dadas por la EPS Salud Total y IPJ Salud Ocupacional, según historia clínica ocupacional.*

T-2021-00382-01

4. *Se reconozca y cancele los salarios dejados de cancelar desde la fecha en que realizó la suspensión de trabajo ilegal (01 de enero de 201), y sus prestaciones sociales dejadas de cancelar igualmente, demás emolumentos que debió haber recibido mi mandante legalmente, por su contrato de trabajo y hasta que se cumpla con la obligación de reintegrar y cancelar, como afectación de su mínimo vital.*
5. *Se impongan las sanciones al empleador DISEÑOS MODULARE DIMO S.A.S, por desatender las obligaciones de reubicación, por 180 días de salario, por afectar en todos estos tiempos el mínimo vital y todos los derechos que aquí se deprecian.*
6. *Cesen todo acto discriminatorio y la violación de los derechos fundamentales vulnerados a mi mandante, así también evitar que, se sigan vulnerando los mismos en vigencia del contrato laboral de mi mandante, procurando la salud física, emocional y laboral del señor IVAN ESCORCIA DE LA HOZ, así como evitar propiciar saturar las entidades del estado, por sus reiteradas conductas discriminatorias y de acoso en la persona de mi representado...”*

Lo anterior lo fundamenta en los siguientes:

II. Hechos

Manifiesta que se encuentra vinculado mediante contrato de trabajo a la entidad demandada, desde el 31 de marzo de 2014.

Que en virtud de su condición de salud, le fue suspendido el contrato de trabajo, en el año 2017.

Asimismo que el día 18 de marzo de 2018, el hoy accionado solicitó al Ministerio del Trabajo, el permiso para su desvinculación.

Que presentó acción de tutela, la cual correspondió al Juzgado 4 de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad, quien concedió el amparo a los derechos del accionante, disponiendo el reintegro y el pago de salarios al accionante, decisión que a la postre fuera confirmada por el Juzgado 2 Civil del Circuito de este mismo municipio.

Decisiones frente a las cuales el hoy accionado, presentó acción de tutela, la cual fue negada por el Tribunal Superior de Barranquilla y confirmada por la Corte Suprema de Justicia.

Aduce que fue reintegrado a sus labores el día 13 de enero de 2020, pese a ello, no le fueron cancelados sus salarios dejados de percibir.

Que el mes de noviembre de 2020, fue nuevamente suspendido de sus labores, en razón a la presunta pérdida de unos materiales en la bodega que custodiaba.

Expresa asimismo que el día 1 de enero de 2021, al intentar ingresar a la obra no le fue permitido, siendo a su vez, citado para el día 5 de enero de 2021, para llevar a cabo

T-2021-00382-01

diligencia de descargos, la cual se desarrolló sin el cumplimiento de las formalidades legales.

Informa que el día 27 de enero de 2021, DIMO S.A.S., radicó nuevamente ante el Ministerio del Trabajo, solicitud de permiso para desvincularlo de su trabajo.

Que en razón a las determinaciones que ha adoptado la empresa empleadora para el accionante, han vulnerado su mínimo vital y el debido proceso.

Alega que la empresa se encuentra en constante abuso hacia su persona, lo que lo lleva a presumir que es en búsqueda de la desvinculación de su labor y de la empresa.

III. La Sentencia Impugnada

El Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple Circuito Judicial de Soledad - Atlántico, mediante providencia del 13 de septiembre del 2021, negó lo solicitado en la acción constitucional al considerar:

“... (...) Pues bien, al hacer un análisis sobre la idoneidad del mecanismo de defensa judicial al alcance de la afectada, este despacho debe señalar que un proceso ordinario laboral que busque el reconocimiento de los derechos del accionante, en este caso es idóneo para lograr proteger los derechos fundamentales que eventualmente podrían estar en juego. Lo anterior, debido a que el objetivo de un proceso de esta naturaleza es solucionar los conflictos de orden laboral, por lo que cuenta con mecanismos ordinarios de recaudo de pruebas y valoración de testimonios, entre otros, que sin lugar a dudas permiten resolver los problemas en discusión y adoptar las medidas que eventualmente sean necesarias para la protección de los derechos fundamentales afectados, proceso que es el ámbito normal para resolver este tipo de conflictos, los cuales requieren de un término probatorio más amplio para recaudar y valorar todas las pruebas que le permitan al juez reconocer o no la relación laboral que existió entre las partes y en su defecto las prestaciones sociales a que tenga derecho, dado el caso.

Cabe anotar que la acción de tutela que nos ocupa, no fue interpuesta como mecanismo transitorio para evitar perjuicios irremediables, los cuales, entre otras cosas, no se encuentran acreditados al interior del expediente. De tal manera, ante la existencia de otro mecanismo de defensa judicial, que en este caso corresponde a un proceso ordinario en la jurisdicción laboral, y en la medida en que este despacho ha concluido que este es eficaz e idóneo, la presente acción de tutela tan solo podría llegar a ser procedente como mecanismo transitorio de protección. No obstante, esto solo acontecería, en caso de que se observara que el accionante se encuentra sometido a la posible materialización de un perjuicio irremediable respecto de sus derechos fundamentales y en este caso concreto no fue promovida como mecanismo transitorio, tal como se desprende de las pretensiones del accionante, no obstante, como ya se indicó, estos no se encuentran demostrados al interior del plenario...

... Dicho lo anterior, el Juzgado establece que al accionante aún le queda la instancia a que acudió la accionada, para la protección de su derecho, recordando que en la actualidad existe un fallo de tutela que dispuso el reintegro a su cargo o a otro de superior categoría, y que, en tal virtud, puede acudir al incidente de desacato ante el mismo Juzgado que profirió el amparo, para la protección de sus derechos fundamentales alegados, más

T-2021-00382-01

aun porque son las mismas pretensiones de la actual acción de tutela. Ahora en relación a su condición económica, no acredito, ni puso en conocimiento al despacho como se encuentra conformado su núcleo familiar, si tiene personas a su cargo que permitan establecer si tiene su mínimo vital afectado o que se encuentre en estado de debilidad manifiesta. ...”

IV. Impugnación

La parte accionante presentó escrito de impugnación, manifestando su inconformidad con el fallo de 1º instancia, argumentando que la falta de valoración probatoria, ha hecho que haya error judicial, al no dar por demostrado las condiciones de salud, por su estado de debilidad manifiesta, que viene comprometiendo la empresa desde años atrás, y que, a pesar de existir un fallo de tutela, vuelve a suspender ilegalmente su contrato, sustrayéndolo de su mínimo vital.

De otra parte, indica que erradamente le exige que demuestre quien conforma su núcleo familiar, lo cual manifestó en la tutela, que convivía con su compañera permanente, ya fallecida, en enero de la presente anualidad, y aportó copia de registro civil de función, quedando solo, y que, al estar solo, no significa que no tenga derecho a comer y sustentar sus necesidades básicas, por el hecho de haber perdido a su única compañera de vida.

Finamente da cuenta que estar solo en estos momentos, lo hace requerir de mayor asistencia por parte del Estado, dado no cuenta con ayuda moral ni económica ahora mismo, para sustentarse y esperar un proceso ordinario laboral, y de ser el caso, de que vive.

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, mínimo vital, estabilidad laboral reforzada, derecho de petición, debido proceso administrativo, igualdad y seguridad social del accionante al suspender su contrato de trabajo sin justa causa y estando en estado de debilidad manifiesta por su patología?

T-2021-00382-01

- **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-2021-00382-01

(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.-.

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

VIII. Del Caso Concreto

De acuerdo con el memorial que impulsa la presente acción el señor IVAN JOSE ESCORCIA DE LA HOZ solicita la protección de sus derechos fundamentales al trabajo, mínimo vital, estabilidad laboral reforzada, derecho de petición, debido proceso administrativo, igualdad y seguridad social, que afirma están siendo conculcados por la empresa DISEÑOS MODULARES DIMO S.A.S al desvincularle laboralmente sin justa causa y estando en estado de debilidad manifiesta por su patología.

El Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple Circuito Judicial de Soledad - Atlántico, negó la presente acción de tutela, decisión que fue objeto de impugnación conforme a los argumentos arriba expuestos.

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

T-2021-00382-01

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 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.

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 2000.
- Que tal circunstancia haya sido conocida por el empleador.

T-2021-00382-01

- Que el empleador tenga conocimiento de tal situación;
- Que se halle probado el nexos 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, la tutelante hace derivar el desmedro de sus garantías fundamentales del hecho de haber sido suspendido su contrato de trabajo en razón al deterioro de su salud.

No obstante, vale recordar que la protección de la estabilidad laboral reforzada prospera ante la existencia de un despido injustificado del trabajador como acto discriminatorio por su estado de salud, situación que a primera vista no ocurre en el caso que ocupa nuestra atención, puesto que inicialmente estamos ante la presencia de una suspensión del contrato y no de una terminación del mismo, máxime que la empresa demostró que actualmente se encuentra en curso una solicitud ante el Ministerio de Trabajo, tendiente a la autorización para el despido, atendiendo que según las pruebas y descargos existe justa causa para el despido por los hechos que ocurrieron el 11 de noviembre del 2020.

Aunado al hecho que el 12 de marzo de 2021, fue convocado para dar trámite al reintegro laboral o de evaluación post incapacidad, sin que exista constancia de que asistió a la misma, no pudiéndose predicar violación al mínimo vital en este sentido.

Así las cosas, la discusión legal subyacente en el asunto en criterio de esta judicatura, atendiendo que el demandante no ha sido despedido y que a la fecha existe pendiente por resolverse solicitud ante el Ministerio de Trabajo, no lográndose deducir en este instante violación alguna.

Por todo lo expuesto 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

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de tutela de fecha trece (13) de abril de dos mil veintiuno (2021), proferido por el Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple Circuito Judicial de Soledad - Atlántico, por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO: Notificar 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

T-2021-00382-01

GERMAN RODRIGUEZ PACHECO

Juez

Firmado Por:

German Emilio Rodriguez Pacheco

Juez

Juzgado De Circuito

Civil 001

Soledad - Atlantico

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación:

83c10e59c64fa6d558a79203915b8c68926357bbdd972abeb9e8bc55daace1

Documento generado en 23/09/2021 07:27:33 PM

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