



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

Soledad, diecinueve (19) de noviembre de dos mil veintiuno (2021)

Sentencia de 2° Instancia

Referencia Clase de acción: TUTELA

Demandante: VICTOR MANUEL GARCIA MARTINEZ.

Demandado: TERNIUM COLOMBIA S.A.S.

Radicado: No. 2021-00486-01

Procede a pronunciarse el despacho sobre la impugnación instaurada por la parte accionante, contra la sentencia de fecha veintitrés (23) de febrero de dos mil veintiuno (2021), por medio de la cual el Juzgado Tercero Promiscuo Municipal de Malambo - Atlántico, declaró improcedente la acción de tutela interpuesta por el señor VICTOR MANUEL GARCIA MARTINEZ.

I. ANTECEDENTES

El señor VICTOR MANUEL GARCIA MARTINEZ, actuando en nombre propio, presentó acción de tutela contra TERNIUM COLOMBIA S.A.S, a fin que se le amparen sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, debido proceso, asociación sindical, dignidad humana y al mínimo vital, elevando las siguientes,

I.I. Pretensiones

“Declarar que la orden de terminación de mi contrato es contraria a la ley laboral y a los principios mínimos fundamentales consagrados en la Constitución Política de Colombia, y de la OIT.

Declarar que desde la fecha de la ilegal terminación del contrato de trabajo y hasta la fecha me encuentro cobijado con especial protección constitucional.

Ordenar a la accionada de manera inmediata realice los trámites administrativos correspondientes para garantizar el derecho al trabajo y demás derechos a que tengo lugar desde la desvinculación.”

Lo anterior lo fundamenta en los siguientes:

II. Hechos

Son narrados por el accionante de la siguiente manera:

“

1. Soy una persona de 46 años de edad, que tiene un núcleo familiar conformado por mi compañera permanente MAVEL GUERRERO RODRIGUEZ y sus hijos DEILIN GARCIA GUERRERO, GABRIEL GARCIA GUERRERO y KELYS GARCIA GUERRERO, los cuales dependen de mi al ser la única persona que se encontraba laborando.

T-2021-00486-01

2. *Me vinculé a la entidad accionada TERNIUM COLOMBIA S.A.S el día 10 de octubre 2006, por medio de un contrato de trabajo a término fijo, cumpliendo las órdenes impartidas por el empleador hasta la fecha de terminación de contrato laboral 10 de octubre 2020 de manera unilateral y en plena emergencia sanitaria por el COVID 19.*
3. *Mi cargo es el de OPERADOR DE ENDEREZADO, con una asignación mensual de \$1.021.019.*
4. *Como consecuencia de la pandemia mundial, por medio de decreto presidencial 417 de marzo 17 de 2020, el presidente de la república declaró el estado de excepción de emergencia por grave calamidad pública en los términos del artículo 215 de la C.P.*
5. *Quiere decir lo anterior que TERNIUM COLOMBIA S.A.S, suspendió sus actividades durante la vigencia del decreto anterior, posteriormente se empezó a retornar a las actividades conforme el gobierno nacional fuera reactivando la economía, permitiendo establecer que subsisten las causas que motivaron mi contratación.*
6. *En la misma declaratoria, se dispuso como medida de urgencia el aislamiento preventivo obligatorio que se había extendido de forma gradual para algunos sectores, posteriormente amplió el estado de emergencia sanitaria hasta el 28 de febrero de 2021.*
7. *El día 10 de octubre del 2020 la empresa TERNIUM COLOMBIA S.A.S decidió terminar mi contrato de trabajo por vencimiento del mismo, sin tener en cuenta que laboré por 14 años de forma ininterrumpida y en el contexto de la pandemia por el COVID-19.*
8. *Al momento del despido, el SINDICATO SINALTRAFERRASA, hoy (SINTRAHCERCOL), y SUTIMAC SECCIONAL MALAMBO, a los que me encuentro afiliado, habían denunciado la convención colectiva de trabajo y presentado pliego de petición encontrándose en la etapa de arreglo directo.*
9. *La injusta e ilegal decisión del empleador, implica que, con la terminación del contrato se termina el pago de los salarios que ponen en riesgo los derechos fundamentales incoados en la presente acción de tutela.*
10. *Mi estado de salud se encuentra deteriorado al padecer de DISCOPATIA L4-L5, lo cual me produce fuertes dolores de espalda, que me ponen en debilidad manifiesta frente al empleador.*
11. *En cuanto a instaurar un proceso ordinario, es menester precisar que, por lo urgente de la situación familiar, dentro del contexto de la pandemia, la presente acción de tutela es el único mecanismo transitorio, con el que cuenta para defender sus derechos fundamentales presuntamente vulnerados mientras presenta la acción judicial ordinaria”*

III. La Sentencia Impugnada

El Juzgado Tercero Promiscuo Municipal de Malambo - Atlántico, mediante providencia del 23 de febrero del 2021, declaró improcedente lo solicitado en la acción constitucional al considerar:

“... (...) que si bien es cierto el accionante pertenecía a un sindicato este no tenía al momento de su desvinculación un fuero circunstancial tal como lo menciona en su escrito de tutela dicha protección especial NO opera o no podría operar para el caso del actor, pues nos encontramos frente a un escenario en que la finalización del contrato tuvo como fundamento la expiración del plazo fijo pactado. Ahora si en gracia de discusión se le reconociera el fuero circunstancial, la tutela no sería el escenario para ello ya que él cuenta con otro mecanismo como es una demanda ordinaria laboral, donde efectivamente debe presentarse un debate probatorio, que escapa de la órbita del juez constitucional tal como lo enseña el artículo 25 del decreto 2351 de 1965: «Los trabajadores que hubieren presentado al patrono un pliego de peticiones no podrán ser despedidos

T-2021-00486-01

sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

Vale precisar también que el fuero circunstancial protege al trabajador del despido sin justa causa más no del despido con justa causa, que de presentarse faculta a la empresa para que proceda a realizar el despido. Que en el caso en comento y de acuerdo a las pruebas allegadas por el accionado fue la terminación del contrato previo aviso.

De otra parte, el despacho también concluye con las pruebas aportadas, no se puede ubicar al accionante en una posición de debilidad manifiesta que lo hace titular del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada en la medida que le impide desarrollar su potencial laboral en condiciones regulares, partiendo de que no se encuentra cobijado por el fuero sindical circunstancial y por cuanto el contrato de trabajo por el que estaba vinculado ya expiró su plazo fijo pactado y no fue de manera unilateral como se planteó en el escrito de tutela.. ...”

IV. Impugnación

La parte accionante presentó escrito de impugnación en contra del fallo de primera instancia manifestando que no fue valorada su historia clínica y le fue negado su derecho a la subsidiaridad y transitoriedad constitucional al manifestar la improcedencia de la 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 a la estabilidad laboral reforzada, debido proceso, asociación sindical, al mínimo vital y dignidad humana del accionante al terminar su contrato de trabajo estando en estado de debilidad manifiesta debido las patologías que padece?

- **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

T-2021-00486-01

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.

T-2021-00486-01

(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 VICTOR MANUEL GARCIA MARTINEZ solicita la protección de sus derechos a la estabilidad laboral reforzada, debido proceso, asociación sindical, dignidad humana y al mínimo vital, que afirma están siendo conculcados por la empresa TERNIUM COLOMBIA S.A.S al desvincularle laboralmente estando en estado de debilidad manifiesta debido a las patologías que padece.

El Juzgado Tercero Promiscuo Municipal de Malambo - Atlántico, declaró improcedente 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 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.

T-2021-00486-01

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 es más amplio que el que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia le ha fijado en reiterada jurisprudencia.

Así, para el alto Tribunal Constitucional dentro del marco de la acción de tutela por estabilidad laboral reforzada en desarrollo de los artículos 13 y 47 de la Carta Política consagra una categoría especial de estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador discapacitado, *sin necesidad de calificación previa de tal condición*, que aplica a todo tipo de contrato de trabajo, en virtud de la cual si se despide a un trabajador discapacitado sin la autorización respectiva se presume que la terminación de la relación laboral se produjo por esta circunstancia, se genera la ineficacia del despido o la terminación del contrato, además de la indemnización de 180 días, adicionales a las demás prestaciones económicas derivadas naturalmente del vínculo laboral sin solución de continuidad¹.

En otros términos, dentro del contexto de la acción de tutela según el precedente de la Corte Constitucional, no es necesario entrar a estudiar si al tutelante se le ha efectuado calificación de la pérdida del porcentaje de capacidad laboral, o si habiéndose emitido la calificación el porcentaje supera o no el 15%, sino que basta que se comprueben los siguientes presupuestos:

- Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta al momento de la desvinculación.
- Que el empleador tenga conocimiento de tal situación;
- Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador;
- y
- Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester.

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-2021-00486-01

En el caso de marras, el tutelante hace derivar el desmedro de sus garantías fundamentales del hecho de no haber sido renovado su contrato de trabajo ignorando el deterioro de su salud.

No obstante, 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 no ocurre en el caso que nos ocupa, puesto que, de acuerdo a las pruebas obrantes en el expediente, se tiene que la finalización de la relación laboral obedeció a la culminación del plazo pactado en el contrato de trabajo, la cual le fue notificada con la debida anticipación al actor.

Así mismo se observa que pese a que el accionante fue diagnosticado con DISCOPATIA L4-L5 y le fue ordenada medicación junto con 10 terapias de columna, estas órdenes datan del mes de abril del 2020, las cuales, a la fecha de la terminación de la relación laboral, no se encontraban vigentes.

Acorde a lo arriba descrito no encuentra esta instancia probada la condición de salud del señor VICTOR MANUEL GARCIA MARTINEZ como tampoco el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador, máxime si a la fecha de la culminación de la relación laboral este no se encontraba incapacitado por motivos de salud, o recibiendo tratamiento médico para su recuperación.

En relación al fuero circunstancial que alega el accionante, toda vez que, al momento de la finalización del contrato laboral, el sindicato al que se encontraba afiliado había denunciado la Convención Colectiva de trabajo, encontrándose en curso la etapa de arreglo directo, este fallador de instancia encuentra que el actor no se encontraba cobijado por el mencionado fuero, habida cuenta que tal como se indicó en líneas precedentes, la terminación del contrato obedeció una justa causa.

En virtud de lo anterior, es claro que la acción de tutela en el caso bajo estudio resulta a todas luces improcedente y en tal orden se confirmará el fallo impugnado, máxime si tenemos en cuenta que no se evidenció la existencia de un perjuicio irremediable o violación a su mínimo vital, por parte del accionante en los términos delimitados por la jurisprudencia de la Corte Constitucional para que se abra paso a la procedencia excepcional de la acción constitucional, pues además de manifestarlo debió acreditarlo al interior del trámite constitucional, por tanto, no lo exonera de la facultad de ejercer las acciones ordinarias ante el juez competente para la defensa de sus derechos.

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, por cuanto se requiere de una valoración probatoria más a fondo que le permita al Juez esclarecer la justeza del despido e imponer las condenas a las que haya lugar.

Como colofón de lo expuesto se deberá confirmar el fallo de primera instancia.

T-2021-00486-01

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 23 de febrero del 2021, proferido por el Juzgado Tercero Promiscuo Municipal de Malambo - 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

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: **2c3ed3ec5246aa12f222fb783cef73558da7dceb32409df481ad86bcee06f18d**

Documento generado en 20/11/2021 02:35:24 PM

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