



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

Soledad, once (11) de mayo de dos mil veintidós (2022)

Sentencia de 2° Instancia

Referencia Clase de acción: TUTELA.  
Demandante: WILLIAM JESUS BLANQUICET TIMANA.  
Demandado: TRANSURBA LTDA.  
Radicado: No. 2022-00149-01.

Procede a pronunciarse el despacho sobre la impugnación instaurada por la parte accionante, contra la sentencia de fecha veinticuatro (24) de febrero de dos mil veintidós (2022), por medio de la cual el Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad - Atlántico, negó por improcedente la acción de tutela interpuesta.

### **I. ANTECEDENTES.**

El señor WILLIAM JESUS BLANQUICET TIMANA actuando en nombre propio, presentó acción de tutela contra de TRANSURBA LTDA, a fin de que se le ampare su derecho fundamental a la vida, la salud, el trabajo, la estabilidad laboral reforzada, y mínimo vital, elevando las siguientes,

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

“... (...)”

*1. que se tutelen mis derechos: a la vida, a la salud, al trabajo la estabilidad laboral reforzada...*

*2. que se proteja mi derecho a la vida digna conservando mi empleo permitiéndome ser productivo y aportar a mi familia a la sociedad.*

*3. se condene a la empresa al pago de indemnización de ley, por no haber pedido permiso para el despido, ya que a todas luces fue sin justa causa”*

Lo anterior lo fundamenta en los siguientes:

#### **II. Hechos**

Narra que laboró para la empresa TRANSURBAR desde el 28 de enero de 2020 hasta el 28 de enero de 2022.

Manifiesta que en el desarrollo de la relación laboral no se presentaron ausencia injustificada faltas disciplinarias de su parte hasta el día 28 de enero de 2022 que le hicieron un descargo disciplinario.

y posterior recibió notificación de la finalización del contrato, Sin la autorización del Ministerio de Trabajo cuando de manera expresa la empresa tuvo conocimiento del estado de salud de la accionante.

Rad. 2.022-00149-01.

Relata que en el año 2021 desde el 6 de enero tuvo 257 días de incapacidad por causa de las enfermedades diagnosticadas COLITIS ULCERATIVA Y GASTRITIS, ambas enfermedades degenerativas progresivas crónicas.

Agrega que padece una hernia umbilical y que además tenía una cirugía programada a los días.

Manifiesta que la pérdida de su capacidad laboral ha sido calificada en un 27.00% y que para esa fecha se hallaba en controversia el origen común de sus enfermedades.

Asevera ser padre de familia y que a su cargo están menores y tu señora esposa.

Agrega además que en el retiro de su trabajo cambiaría de régimen otro último régimen subsidiado por lo cual perdería fechas de sus intervenciones programadas en riesgo inminente su vida.

#### **IV. La Sentencia Impugnada.**

El Juzgado Primero de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad - Atlántico, mediante providencia del 24 de febrero de 2022, negó por improcedente la presente acción de tutela.

Considera el a-quo que si bien La acción de tutela es un procedimiento preferente y sumario por el cual las personas pueden solicitar de los jueces y tribunales la protección inmediata de sus derechos fundamentales constitucionales cuando estos se vean amenazados o vulnerados producto de la acción u omisión de las autoridades públicas o de los mismos particulares en los casos previstos en la ley. También puede acudir a ella cuando no se cuente con otro medio de defensa judicial, o cuando se intente como un mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Indicó que debido a que para el caso en concreto el accionante cuenta con otros mecanismos judiciales para propender la defensa de sus derechos fundamentales presuntamente conculcado, por lo cual declara improcedente la referida acción de tutela.

#### **V. Impugnación.**

La parte accionante manifestando su inconformismo con el fallo de 1º instancia, allega nuevamente acción de tutela en contra de TRANSURBA, con las pretensiones:

- 1. que se tutelen mis derechos: a la vida, a la salud, al trabajo la estabilidad laboral reforzada...*
- 2. que se proteja mi derecho a la vida digna conservando mi empleo permitiéndome ser productivo y aportar a mi familia a la sociedad.*
- 3. se condene a la empresa al pago de indemnización de ley, por no haber pedido permiso para el despido, ya que a todas luces fue sin justa causa.*

y aunando los mismos hechos y pruebas.

#### **VI. Pruebas relevantes allegadas.**

- Certificación a caja de compensación CONFAMILIAR.
- Historia clínica
- Calificación de PCL por COLPENSIONES
- Fotocopia de la cedula
- Tarjeta de identidad de sus tres hijos menores

## **VII. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO.**

### **VII.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.

### **VII.II Problema Jurídico.**

Deberán despejarse los siguientes interrogantes:

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

En caso positivo,

¿La empresa accionada está vulnerando los derechos AL TRABAJO y a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA del actor al desvincularle laboralmente sin justa causa y estando 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 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**

Rad. 2.022-00149-01.

De acuerdo con el memorial que impulsa la presente acción el señor WILLIAM JESUS BLANQUICET TIMANA, solicita la protección de sus derechos fundamentales a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, TRABAJO Y SALUD, que afirma están siendo conculcado por la empresa TRANSURBA, al desvincularlo como trabajador sin contar con permiso del Ministerio del Trabajo.

El Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad - Atlántico, negó la presente acción de tutela, al considerar que no se encuentra probado que el despido ocurrió en relación a la disminución de la capacidad laboral, por lo cual no se demuestra el daño irremediable, puesto que la terminación de la relación laboral por lo que la incapacidad de 257, la cual al momento del retiro laboral no existía en vigencia incapacidad alguna o situación de salud que conllevara la necesidad de haber solicitado autorización al Ministerio del Trabajo.

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 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 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

Rad. 2.022-00149-01.

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 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.

Por otra parte, en lo concerniente a los presupuestos necesarios para que se abra paso la prosperidad de la pretensión de reintegro por estabilidad laboral reforzada dentro del ámbito de la acción de tutela hay que precisar lo siguiente:

De conformidad a los documentos aportados con la tutela, se acredita que si bien es cierto el accionante para el año 2021 padeció las enfermedades diagnosticadas COLITIS ULCERATIVA, GASTRITIS progresivas y crónicas, y una HERNIA HUMBILICAL lo cual le ocasiono una incapacidad de 257 días, siendo la última incapacidad del accionante a la fecha de la interposición de la tutela, hasta el día 17 de septiembre 2021.

De la misma manera aportó pruebas de la existencia de un dictamen de pérdida de su capacidad laboral por parte de COLPENSIONES el cual data de la fecha 29 de noviembre de 2021.

---

<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 prohiendo 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.

Rad. 2.022-00149-01.

Evidenciando así Que a la fecha de terminación del contrato 28 de enero de 2022, no existían incapacidades vigentes, así como tampoco existían recomendaciones laborales, realización de terapias o tratamiento médico, o próximo a una nueva calificación. 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.

Dicho lo anterior encuentra el despacho que, en relación al primer presupuesto, “Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta al momento de la desvinculación” no fue demostrado.

Ahora bien, si bien apporto prueba relacionadas con la autorización de cirugía de fecha 21 de febrero de 2022, con programación de la cirugía para el día 18 de marzo de 2022, así mismo apporto orden de retiro de los puntos y controles a los quince días de la cirugía por parte de la CLÍNICA CENTRO S.A. y que a pesar de ya no estar vinculado a la empresa el sistema de salud le sigue enviando incapacidades así como la que también apporto prueba de la prescripción de incapacidad de 8 días por parte de la CLÍNICA CENTRO S.A. de fecha 18 de marzo de 2022, todos los anteriores documentos posteriores a la terminación del contrato.

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 debido a la terminación por justa causa.

En tal medida no encuentra este operador judicial configurando el requisito relativo al *nexo causal entre el estado de salud de la actora y el despido*, 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.

Atendiendo a las motivaciones precedentes, 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 veinticuatro (24) de febrero de dos mil veintidós (2022), proferido por el Juzgado Primero de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples 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**  
**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: **2a28be8ecb6a4e75d9842cccc2fb67bc356a74e11ad1b464e431bd1bee20bb7**

Documento generado en 17/05/2022 09:15:54 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**