REPUBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO

JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO
Barrancabermeja, junio dieciséis (16) de dos mil veintidós (2022)

OBJETO DE LA DECISIÓN

Procede el Juzgado a resolver la impugnación interpuesta por el accionante **DANIEL DAVID BARRIOS VIÑAS,** contra el fallo de tutela fechado 11 de mayo de 2022, proferido por el JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, dentro de la acción de tutela interpuesta contra **BRASERV PETROLEO LTDA,** tramite en el que se dispuso la vinculación del MINISTERIO DE TRABAJO -OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA-.

ANTECEDENTES

DANIEL DAVID BARRIOS VIÑAS, impetra la protección de sus derechos fundamentales a la Dignidad humana, mínimo vital y protección y estabilidad laboral reforzada. Peticiona se ordene a la accionada su reubicación a un cargo y funciones para el cual esté capacitado y acorde con las recomendaciones de medicina laboral, de la misma categoría y con un salario igual al que venía devengando hasta febrero del 2022. Se ordene el pago de las diferencias de los aportes a la Seguridad Social en Pensiones de COLPENSIONES, donde se encuentre afiliado, por todo el tiempo que demore la violación de sus derechos fundamentales aquí reclamados. Se ordene el pago de las diferencias salariales entre lo que decidió arbitrariamente la empresa cancelarle, es decir la suma de $1.995.701,oo hasta $13.000.000,oo salario que venía devengando y que debe seguir devengando, por todo el tiempo que demore la violación de mis derechos fundamentales aquí reclamados. Ordenar a BRASERV PETROLEO LTDA, le pague la suma equivalente a sesenta (60) días de salario como consecuencia del despido injusto (la no reubicación en un cargo de funciones acorde a las recomendaciones de Medicina Laboral y con disminución de los beneficios laborales se tiene como despido injusto) sin contar con el permiso del Ministerio del Trabajo, tal como lo establece el artículo 239 CST y de la Ley 1468 de 2011. Y le pague las catorce (14) semanas de descanso remunerado a que tiene derecho. Se le pague la indemnización por despido sin justa causa contemplada en el artículo 64 del CST.

Como hechos sustentatorios del petitum señala:

"PRIMERO: El día 12 de febrero de 2012, inicié mi contrato de trabajo a término por labor contratada con BRASERV PETROLEO LTDA, contrato que finalizó en el mes de Diciembre de 2016, luego el día uno (1) del mes de septiembre del año 2017 comencé nuevamente a laborar con la misma empresa con contrato de trabajo el cual fue renovado hasta llegar a convertirse en contrato a término indefinido, en el cargo de Supervisor de Operaciones del campo Petrolero "La Cira Infanta", ubicados en el corregimiento de Pinchote, jurisdicción del municipio de Barrancabermeja, campos petroleros pertenecientes a ECOPETROL y OXIDENTAL. SEGUNDO: A finales del mes de junio del año 2019, sufrí un infarto encontrándome en mi sitio de trabajo, de ahí me trasladé a la ciudad de Barrancabermeja donde me brindaron mis primeras atenciones médicas. De ahí fui remitido a la ciudad de Magangué (Bol), toda vez que mi EPS me atendía era en este municipio, de donde me trasladaron a la ciudad de Barranquilla en estado crítico. TERCERO: El día dos (2) de julio de 2019 en la ciudad de Barranquilla, me practican cirugía de corazón abierto donde me hacen cuatro (4) implantes de baipás. CUARTO: Por lo anterior permanezco incapacitado por más de 540 días continuos -exactamente dos (2) años, ocho (8) meses-, me califica La Junta Nacional de Calificación de Invalidez con un porcentaje del 39.10% de pérdida de capacidad laboral, disminuyendo el porcentaje que me había dado La Junta Regional de Calificación de Invalidez de Bolívar que correspondía a un 50.60%. QUINTO: Permanecí incapacitado hasta el día 13 de marzo del año 2022, fecha en la cual Medicina Laboral de mi EPS hoy CAJACOPI, ordenó mi reintegro laboral con modificaciones temporales de actividades e hizo las siguientes recomendaciones y restriccionesSEXTO: Las recomendaciones dadas por medicina laboral de mi EPS, son: "1. Estilo de vida y trabajo saludable. 2. Medidas ergonómicas. 3. Pausas activas 5 minutos cada hora. 4. Dieta baja en calorías para mantener un peso saludable. 5. Turnos de 8 horas diarias máximo. 6. Puede realizar actividades físicas de baja intensidad. 7. Adherencia a tratamientos y controles médicos. 8. Continuar proceso de calificación." SEPTIMO: Las restricciones ordenadas por medicina laboral de mi EPS, son: "1. No manipulación de cargas superiores a 10 kilogramos. 2. Restricción para actividades físicas de alta intensidad como correr, manipulación de cargas pesadas, subir caminos empinados prolongados. Estas restricciones tienen un carácter temporal y su término es de 60 días posterior a los cuales se recomienda nuevo control con medicina laboral con historias clínicas y evoluciones de médicos tratantes su cumplimiento es laboral y

extralaboral". OCTAVO: El día 14 de marzo del 2020 la empresa BRASERV PETROLEO LTDA, con la que laboro me envía a vacaciones, puesto que tengo pendientes tres (3) vacaciones y permanezco en las mismas hasta el día 30 de marzo del 2022. NOVENO: Me reintegro de vacaciones el día 1 de abril del 2022 y la empresa BRASERV PETROLEO LTDA procede a reintegrarme en el cargo de ALMACENISTA, cargo para el cual no tengo el perfil, disminuyéndome todos los beneficios laborales que tengo en el cargo que ocupaba -Supervisor de Operaciones-, es decir, rebajándome mi salario y todos los demás beneficios laborales obtenidos hasta la fecha y como consecuencia de tal disminución los aportes a la Seguridad Social, especialmente a pensiones, así como también se disminuyen las prestaciones sociales a que tengo derecho tanto legal como convencional. DECIMO: Posteriormente el día 13 de abril del 2022 BRASERV PETROLEO LTDA envía a mi watssapp oficio donde se me informa la disminución de mi salario mensual y manifiesta que "….la empresa reconocerá por concepto de salario mensual la suma de $1.995.701, un bono sodexo mensual sin incidencia salarial por un valor de $536.600, oo, las prestaciones sociales y vacaciones establecidas por ley y el pago de la seguridad social integral. Lo anterior, debido a que dejara de ocupar el cargo de Supervisor de Operaciones para desempeñarse como Almacenista Nivel 1". DECIMO PRIMERO: En comunicación de fecha 26 de abril de 2022 "BRASERV PETROLEO LTDA". Decide suspender mi contrato de trabajo así como también mi salario por circunstancias de fuerza mayor que impide ejecutar la obra o labor del contrato de trabajo, según su criterio, contrato de trabajo que ellos no han suscrito conmigo toda vez que mi trabajo no es de almacenista1. DECIMO SEGUNDO: Que el salario que vengo percibiendo de BRASERV PETROLEO LTDA., en el cargo de Supervisor de Operaciones es salario integral y corresponde hasta el mes de febrero del 2022 a la suma de $13.000.000, oo (trece millones de pesos M.L.). DECIMO TERCERO: Al disminuirme mi empleador BRASERV PETROLEO LTDA mis beneficios laborales, especialmente el salario, se me disminuyen los aportes a pensiones, con lo cual se me causa un perjuicio irremediable toda vez que solo me faltan para obtener mi pensión de vejez dos (2) años y con este hecho se vería disminuido mi Ingreso Base de Liquidación –IBL- con el cual se liquidaría mi mesada pensional. DECIMO CUARTO: Me encuentra en estado de debilidad manifiesta, pues los únicos ingresos con los que contaba provenían del salario devengado razón por la que no puede atender mis necesidades, ni las de mi familia; Más aún si tenemos en cuenta que tengo un hijo estudiando en la universidad en la ciudad de Villavicencio, donde toca a más de los gastos de universidad cancelar pensión o vivienda y alimentación; Mi familia compuesta por mi Compañera Permanente y

mis dos hijos menores viven en la ciudad de Magangué y mi persona que por asuntos del trabajo me ha tocado arrendar una pieza y cancelar alimentación, pues con este salario no tengo condiciones económicas para traer a mi familia a vivir en mi sitio de trabajo. DECIMO QUINTO: BRASERV PETROLEO LTDA, ha violentado mis derechos fundamentales a la Dignidad humana, mínimo vital, protección y estabilidad laboral reforzada por ser una persona discapacitada, al Trabajo, a la Igualdad, a la Seguridad Social."

TRAMITE

Con auto de fecha 28 de abril de 2022, el JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, admitió la presente acción de tutela y ordenó la vinculación del MINISTERIO DE TRABAJO OFICINA ESPECIAL DE BARRANCABERMEJA.

RESPUESTA DEL ACCIONADO Y VINCULADO

OFICINA ESPECIAL DEL MINISTERIO DE TRABAJO DE BARRANCABERMEJA, y BRASERV PETROLEO LTDA, respondieron al llamado realizado dentro de la presente acción constitucional.

SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA

Cumplido el trámite legal, en sentencia de mayo once (11) del 2022, el JUZGADO PRIMERO CIVIL MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA, declaro improcedente el amparo a los derechos invocados por DANIEL DAVID BARRIOS VIÑAS.

Dice el Juez *a quo*, que el vínculo habido entre BRASERV PETRÓLEO y el señor DANIEL DAVID BARRIOS VIÑAS se mantuvo a pesar de la finalización del contrato de obra, pero en razón a que el trabajador se encontraba separado de su cargo por incapacidad. Es decir, de no haberse presentado su problema de salud, su contrato hubiera finalizado con el cierre de operaciones de 3 de agosto de 2021. Por ende, aseverar que la relación de trabajo del señor DANIEL DAVID BARRIOS VIÑAS varió a causa de su condición de salud, es impreciso, pues lo cierto es que el cargo que desempeñaba desapareció durante la época en que se encontraba incapacitado.

De esta manera, concluyo el Despacho que la presente solicitud de amparo no resulta procedente, pues los hechos y pruebas documentales aportadas no demuestran que la situación laboral del actor varió exclusivamente a causa de su condición de salud. Por ello, no es del caso entrar a discutir la decisión de la empresa accionada, al ofrecerle continuidad en el cargo de almacenista con una asignación inferior.

IMPUGNACIÓN

DANIEL DAVID BARRIOS VIÑAS, impugno el fallo de primer grado indicando que:

> *"Es falso de toda falsedad que la empresa BRASERV PETROLEO LTDA haya abolido el cargo de SUPERVISOR y por otro lado, el contrato de trabajo suscrito con dicha empresa es un contrato a término indefinido, toda vez, que si bien es cierto se inició por un término igual a la ejecución de una obra, también es cierto, que éste se transformó con el transcurrir del tiempo en contrato a término indefinido debido a las prórrogas del mismo y además la obra no se ha terminado y el cargo sigue vigente. Es de anotar lo manifestado por BRASERV PETROLEO LTDA, quien afirma que desapareció como tal, entonces si continúo laborando quién es mi sustituto patronal puesto que a mí no se me ha notificado nada al respecto".*

CONSIDERACIONES

1.- La acción de tutela se consagró en la Constitución Política de Colombia en su artículo 86, para que toda persona pueda reclamar, ante los Jueces, en todo momento y lugar, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales como quiera que estos resulten amenazados o quebrantados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o de particulares por excepción, no obstante limitando su generalidad a que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

2.- La tutela puede ser ejercida por cualquier persona vulnerada o amenazada en sus derechos fundamentales, quien actuará por si misma o a través de un representante o agente oficioso, en este último caso, cuando el titular de los derechos no esté en condiciones de promover su propia defensa, lo cual deberá manifestarse y probarse en la solicitud. La legitimación del accionante resulta evidente frente a los derechos que se dicen vulnerados, y de la accionada empresa empleadora del actor.

2.1. El artículo 25 de la Constitución Política señala que el "*trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas"*. Sin embargo lo anterior no significa que cualquier controversia que surja en torno a este derecho constitucional sea tutelable, ya que el ordenamiento jurídico colombiano prevé para el efecto acciones judiciales específicas, cuyo conocimiento ha sido atribuido a la

jurisdicción ordinaria laboral, y a la de lo contencioso administrativo, según la forma de vinculación de que se trate, por lo que afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual.

2.2. En armonía con lo anterior, la Corte Constitucional ha precisado que, por regla general, la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral; no obstante ello ha decantado en basta jurisprudencia, que dicha acción sí es procedente cuando se trata de personas que se encuentran **en circunstancias de debilidad manifiesta** por causa de su condición económica, física o mental y que formulan pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada. Sobre el particular, en la Sentencia T-576 de 1998, sostuvo:

> *"Pues bien, la tutela no puede llegar hasta el extremo de ser el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo; además, frente a la estabilidad existen variadas caracterizaciones: desde la estabilidad impropia (pago de indemnización) y la estabilidad 'precaria' (caso de los empleados de libre nombramiento y remoción que pueden ser retirados en ejercicio de un alto grado de discrecionalidad), hasta la estabilidad absoluta (reintegro derivado de considerar nulo el despido), luego no siempre el derecho al trabajo se confunde con la estabilidad absoluta.*
> *(...)*
> *No se deduce de manera tajante que un retiro del servicio implica la prosperidad de la tutela, porque si ello fuera así prosperaría la acción en todos los casos en que un servidor público es desligado del servicio o cuando a un trabajador particular se le cancela el contrato de trabajo; sería desnaturalizar la tutela si se afirmara que por el hecho de que a una persona no se le permite continuar trabajando, por tutela se puede ordenar el reintegro al cargo. Solamente en determinados casos, por ejemplo cuando la persona estuviera en una situación de debilidad manifiesta, o de la mujer embarazada, podría estudiarse si la tutela es viable."*

En sentido similar, en Sentencia T-198 de 2006 la Corte, al analizar un caso enmarcado dentro del escenario constitucional que se comenta, indicó:

> *"En un primer término, debe observarse que la acción de tutela no es el mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral frente a cualquier tipo de razones de desvinculación. En efecto, esta Corporación ha sostenido que solamente cuando se trate de personas en estado de debilidad manifiesta o aquellos frente a los cuales la Constitución otorga una estabilidad laboral reforzada, la acción de amparo resulta procedente."*

2.3. Esa misma Corporación, ha señalado tajantemente que la simple desvinculación unilateral de un trabajador que presenta una enfermedad o una discapacidad, no es suficiente para que prospere la protección por vía de tutela, puesto que para ello es necesario acreditar el nexo de causalidad entre las condiciones de salud de la persona y su desvinculación. Al respecto, en Sentencia T-826 de 1999, dijo:

> *"En el presente asunto, al no hallarse la relación causal entre el padecimiento del accionante y la terminación del contrato de trabajo a término fijo, el juez constitucional se encuentra ante un asunto que no le compete resolver, por cuanto de lo aportado al proceso no se deduce la violación de los derechos fundamentales de aquél, en el sentido de que haya podido ser discriminado o estigmatizado por el patrono.*

En este orden de ideas, al no establecerse la vulneración del derecho a la igualdad del accionante, estima la Sala que se trata de una controversia ordinaria, y que quienes están llamados a resolverla son los jueces laborales, en aplicación del principio de subsidiariedad que rige el amparo constitucional (art. 86 C.P.).”

2.4. Más recientemente sobre el tema en sentencia T-277 de 2012, la Honorable Corte Constitucional expuso:

*“De esta manera, se ha llegado a determinar que, **no por el simple hecho de que la persona esté en situación de debilidad manifiesta, surge de manera inmediata la protección por vía de la estabilidad laboral reforzada**. Esta Corporación, ha sido clara en establecer que, **para que opere el mencionado amparo, debe encontrarse acreditado que el despido se dio con ocasión de la situación de salud del trabajador, es decir, que haya una relación causal entre la desvinculación y la discapacidad que padece la persona**. En ese orden de ideas, corresponde al empleador demostrar que la terminación del vínculo tuvo como fundamento razones distintas a la condición de la persona.*

*“En conclusión se puede afirmar que (i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. No obstante, (iii) si se ha presentado una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que (iv) **será necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral, constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho.** Por último, (v) la tutela sí puede ser mecanismo para el reintegro laboral de las personas que por su estado de salud ameriten la protección laboral reforzada, no olvidando que de presentarse una justa causa podrán desvincularse, con el respeto del debido proceso correspondiente.”*

*“Esta Corte ha sido reiterativa en indicar que para que se materialice la “estabilidad laboral reforzada” de personas que se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, **no basta demostrar la circunstancia especial, pues es necesaria la acreditación de la relación de causalidad o conexidad entre la debilidad dicha y la desvinculación laboral, es decir, que se deduzca o se infiera que aquella condición personalísima del afectado fue el móvil o la razón del retiro,** en cuyo caso el acto de la autoridad deviene discriminatorio y constitutivo de abuso del derecho, dando lugar a que la persona sea protegida conforme a la figura constitucional mencionada”. (Subrayado y negrilla fuera del texto).*

2.5. La Corte Constitucional, en sentencia T-383 de 2014, frente al tema relacionado con el derecho a la estabilidad reforzada de personas en situación de discapacidad, ha reiterado que:

“Como primera medida, resulta necesario recordar que tal como lo establece el artículo 53 de la Constitución Política, uno de los principios constitucionales que debe orientar todas las relaciones laborales es la estabilidad en el empleo, como garantía fundamental en el marco de un Estado Social de Derecho. Este principio cobra importancia teniendo en cuenta que el fin que persigue es garantizar la primacía de los derechos inalienables de la persona. En efecto, en virtud del artículo 13 de la Constitución Política, el derecho a la igualdad impone al Estado la obligación de salvaguardar, de manera preferencial, los derechos de aquellas personas que por su condición física o mental, están en alguna circunstancia de debilidad manifiesta.

El constituyente veló por que el modelo político del Estado Social de Derecho se fundara en la prevalencia del ser humano y su dignidad, teniendo, como uno de sus fines principales, que se protegiera de manera especial a la mujer en estado de gravidez, a las personas con discapacidad, a las personas de la tercera edad, a los niños, entre otros sujetos en situación de vulnerabilidad. Como consecuencia de lo anterior, en el ámbito de las relaciones laborales se estableció que se encuentra proscrita toda terminación del vínculo laboral que tenga un nexo con el estado de salud de una persona. En caso contrario, la objetividad de la causal del despido debe verificarse por

la autoridad laboral competente. En virtud de la nombrada protección, no puede procederse al despido de los trabajadores que sufran alguna discapacidad sin que se haya obtenido, previamente. la autorización del Ministerio de la Protección Social.
[...]

Por otro lado, en el sentido negativo, se ordena que ninguna persona con alguna limitación mental o física puede ser despedida ni puede darse por terminado su contrato por razón de su limitación, a menos que exista de por medio una previa autorización de la oficina de Trabajo.
[...]

Igualmente, en el mismo pronunciamiento [T-198/2006], se deja claro que la protección en mención no solamente es predicable: de las personas que se encuentran ya en situación de discapacidad al momento de iniciar la relación laboral, sino que también cobija a cualquier trabajador que sufre, durante la ejecución de su contrato cualquier mengua que le impida continuar con sus labores, no siendo necesario que exista, de por medio, la calificación del padecimiento del trabajador.
[...]

Teniendo en cuenta lo anterior, y para reforzar la protección de la estabilidad laboral reforzada, en la Sentencia T-225 de 2012, el Tribunal Constitucional indica que el despido de una persona que se encuentra en condiciones de vulnerabilidad en razón del estado de gravidez, fuero sindical o de aquellos- que sufren limitaciones o pérdidas de la capacidad laboral, opera en su favor una presunción de despido sin justa causa, la cual revierte la carga de la prueba y obliga al empleador a demostrar la existencia de argumentos objetivos y razonables que prueben la necesidad de la ruptura de la relación laboral, es decir el empleador debe acreditar la ausencia de conexidad entre la condición del sujeto y la terminación del contrato de trabajo.
[...]
En suma, la jurisprudencia ha indicado gue el juez constitucional debe verificar cuando está en presencia de una posible vulneración del derecho a la estabilidad laboral de una persona vulnerable por su condición física o sicológica. En este sentido, se han fijado las siguientes reglas:

> *"(i) Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta;*
> *(ii) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y*
> *(iii) Que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social [o la autoridad de trabajo correspondiente]."*

Con relación a lo anterior, es conveniente hacer alusión a la figura de la reubicación, otra obligación que se desprende del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada y que recae sobre el empleador cuando se ha despedido al trabajador incapacitado sin autorización del Ministerio de Trabajo. A este respecto se refiere la Corporación en la Sentencia T-1040 de 2001. En dicho pronunciamiento, se consagró una excepción al deber de reubicación por parte del trabajador en los siguientes términos:

"En efecto, el alcance del derecho a ser reubicado por condiciones de salud tiene alcances diferentes dependiendo del ámbito en el cual opera el derecho. Para tales efectos resultan determinantes al menos tres aspectos que se relacionan entre sí: 1) el tipo de función que desempeña el trabajador, 2) la naturaleza jurídica y 3) la capacidad del empleador. Si la reubicación desborda la capacidad del empleador, o si impide o dificulta excesivamente el desarrollo de su actividad o la prestación del servicio a su cargo, el derecho a ser reubicado debe ceder ante el interés legítimo del empleador. Sin embargo, éste tiene la obligación de poner tal hecho en conocimiento del trabajador, dándole además la oportunidad de proponer soluciones razonables a la situación,"

Finalmente, en cuanto a la situación de discapacidad o de debilidad manifiesta en que debe encontrarse el trabajador para que sea necesario pedirse autorización al despedirlo, cabe hacer alusión a lo establecido en sentencia T-018 de 2013, en la cual, se reitera lo manifestado en sentencia C-824 de 2011, donde se advirtió que no solo las personas con discapacidad severa son destinatarias de la protección de la estabilidad laboral reforzada y de las demás prestaciones establecidas en la Ley 361 de 1997. Así, se incluyen como beneficiarlas de dicha protección las personas con una limitación leve y moderada, de modo que "la referencia específica que hace el artículo 1° de la Ley 361

de 1997, a las personas con limitaciones 'severas y profundas' no puede tomarse como expresiones excluyentes para todos los artículos que conforman la citada ley. En punto a este tema, es de aclarar que la clasificación del grado de severidad de una limitación (art. 7°, Ley 361 de 1997) no implica la negación y vulneración de un derecho, sino la aplicación de medidas especiales establecidas por la misma ley para personas con discapacidad en cierto grado de severidad (vgr. los artículos 2°, 3° y 4° de la Ley 361 de 1997). Más que de discapacidad leve y moderada, la jurisprudencia ha señalado que en estas situaciones debe hablarse de personas que por su estado de salud física o mental se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les dificulta trabajar en ciertas actividades o hacerlo con algunas limitaciones y que por tanto, requieren de una asistencia y protección especial para permitirle su integración social y su realización personal, además de que gozan de una estabilidad laboral reforzada". [...]

2.6. La Honorable Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Civil, en sentencia del 13 de marzo de 2015, M.P. DR. LUIS ARMANDO TOLOSA VILLABONA, proceso radicado al No. 68001-22-13-000-2015-00010-01, STC2844-2015, expuso frente al requisito de la subsidiariedad:

*"…2. Luego de analizado el expediente, se advierte la improcedencia del resguardo deprecado por ausencia del principio de subsidiariedad, porque la actuación enunciada no es censurable por esta vía extraordinaria, para ello, **el gestor tiene la posibilidad de acudir ante la jurisdicción laboral,** a través del proceso ordinario estatuido en el Capítulo XIV del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.*

*Esta Sala enfáticamente ha reiterado la improcedencia de salvaguardas **encaminadas a reclamar prestaciones de carácter laboral[1],** relacionadas con el pago de los salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones, ni al reintegro suplicado por el petente, por tratarse de cuestiones que requieren el trámite y comprobación propio de los instrumentos judiciales ordinarios.*

En efecto, es menester acudir a dichos juicios, porque es en ese escenario donde pueden ventilarse y debatirse con amplitud los hechos narrados por el gestor, en aras de establecer si hay lugar a acceder a las pretensiones antes esbozadas o si, por el contrario, la compañía atacada no está obligada a ello.

Al respecto la Sala ha puntualizado:

> *"(…) [Cuando se trata de pretensiones (…) de orden laboral, la Sala ha reiterado la improcedencia (…), [pues] '(…) la subsidiariedad que por antonomasia caracteriza el ejercicio de la acción de tutela, es requisito que en el presente asunto no puede predicarse, en la medida en que, ciertamente, (…) la accionante contaba con la posibilidad cierta y efectiva de acudir a la jurisdicción (…) laboral, la cual, conforme a normas que incluso encuentran respaldo constitucional, es quien ostenta la competencia para (…)'" ello[2].*

3. Al margen de lo expresado en antelación, debe destacarse que el supuesto menoscabo a "(…) la estabilidad laboral reforzada (…)" del tutelante, en su condición de discapacitado, no se encuentra demostrado, por lo cual el resguardo de esa prerrogativa es improcedente.

La mera enunciación de las patologías adolecidas por Valbuena Romero, acompañadas de historias clínicas e incapacidades, no revisten la entidad suficiente para acreditar la discapacidad o limitación alegada, que lo haría beneficiario de las medidas especiales de protección estatuidas en la regla 26 de la Ley 361 de 1997[3] …"

---

[1]Véase, entre otras, la sentencia STC14153 de 17 de octubre de 2014.
[2]COLOMBIA, CSJ. Civil. Fallo de 20 de mayo de 2008, exp. 00066-01, reiterado el 18 de diciembre de 2012, exp. 00165-01, reiterada el 22 de mayo de 2014 en sentencia STC6408-2014.
[3]"(…) *Artículo 26. En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una 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".*
"No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del

2.7. Ahora nuestro Honorable Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bucaramanga, en sentencia del 20 de enero del 2014, M.P. Dra. MERY ESMERALDA AGON AMADO, acción constitucional de LUIS JAVIER QUINTERO OSORIO, contra ECOPETROL S.A., frente al tema expuso:

> *"…De estos hechos se sigue, como consecuencia razonable, que la causa del rompimiento del vínculo laboral no obedece al diagnóstico del accionante sino a un hecho objetivo que aparece demostrado, la terminación del periodo pactado.* ***Así las cosas, la acción de tutela no es procedente para ordenar el reintegro laboral del accionante, porque no se demostró la especial condición de debilidad manifiesta por los quebrantos de salud del trabajador y mucho menos el nexo causal entre tal quebranto de salud y la terminación del contrato..****." (Subrayado y negrilla fuera de texto).*

2.8. En el mismo sentido se pronunció el Honorable Tribunal Superior de Distrito Judicial de Bucaramanga, en sentencia del 15 de enero del 2014, M.P. Dr. RAMON ALBERTO FIGUEROA ACOSTA, acción constitucional de VICTOR OMAR GUARIN RUEDA, contra LA NUEVA EPS, expuso:

> *"…Corolario de lo anterior se tiene que el objeto de la impugnación interpuesta por el accionante, con la cual pretende que se reconozca directamente por esta vía excepcional su derecho al reintegro y demás, pierde razón de ser al estar predeterminado****. Además que, en todo caso el asunto no es del resorte del Juez Constitucional, salvo que, por su relación directa con la protección de otros derechos fundamentales el no reconocimiento puede dar lugar a un perjuicio irremediable****, aspecto que en el caso de marras no se probó en momento alguno en el plenario por lo que no podría intervenir el juez en su solución y que, en todo* ***vías ordinarias ante el Juez laboral competente para determinar si la accionante tiene derecho a lo que hoy reclama****…"*

2.9. En el año 2014 el Honorable Tribunal Superior de Bucaramanga, en sentencia del 16 de Enero de 2014, M.P. Dr. CARLOS GIOVANNY ULLOA, acción de tutela contra ECOPETROL S.A.:

> ***"En conclusión, conforme al principio de subsidiariedad que rige la acción de tutela, el actor se encuentra en libertad de acudir a la jurisdicción ordinaria a debatir todo cuanto concierne a la terminación de su vínculo laboral por parte de ECOPETROL S.A****, estadio judicial en que bien puede demostrar, como no lo hiciera en esta sede constitucional, que aquél, en realidad se finiquitó por razón de su presunta incapacidad laboral, obteniendo así el restablecimiento de sus derechos, como también podría discutir allí otros temas atinentes a la supresión de la BOLSA DE EMPLEOS TEMPORALES DE LA GERENCIA DEL COMPLEJO INDUSTRIAL DE BARRANCABERMEJA" mediante el Acta de Acuerdo suscrito el 31 de mayo de 2013 entre ECOPETROL S.A y la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo -USO- en representación personal, en la que por cierto se establecieron una serie de beneficios económicos destinados a solventar los gastos de la familia y del trabajador."*

2.10. Y en más reciente pronunciamiento la Corte Constitucional en sentencia T-500-19 frente al requisito de subsidiariedad, señaló:

> *La acción de tutela constituida como un mecanismo de protección de derechos constitucionales fundamentales,* ***solo procede cuando el afectado: (i) no disponga***

---

salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren (…)*".*

de otro medio de defensa judicial, *(ii) exista pero no sea idóneo o eficaz a la luz de las circunstancias del caso concreto o, (iii) se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable*.

En lo que respecta a la ocurrencia de un perjuicio irremediable, este Alto Tribunal Constitucional ha advertido que este configura cuando se está ante un daño: "… (a) Cierto e inminente –esto es, que no se deba a meras conjeturas o especulaciones, sino a una apreciación razonable de hechos ciertos-, (b) grave, desde el punto de vista del bien o interés jurídico que lesionaría, y de la importancia de dicho bien o interés para el afectado, y (c) de urgente atención, en el sentido de que sea necesaria e inaplazable su prevención o mitigación para evitar que se consume un daño antijurídico en forma irreparable".

3.- Frente al tema que nos entretiene, la jurisprudencia constitucional y local, han decantado el principio de subsidiariedad que rige la acción de tutela, así como la acreditación de la relación de causalidad del estado de salud de la accionante frente a la terminación laboral. Acreditadas estas situaciones, la acción constitucional aventaja al mecanismo ordinario de defensa judicial, por resultar eficaz en medida y oportunidad, frente a las circunstancias particulares del actor.

Lo anterior porque, en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, frente a ciertas personas se presenta una estabilidad laboral reforzada en virtud de su especial condición física o laboral. Ahora, y en el evento de presentarse una desvinculación laboral de una persona que reúna las calidades de especial protección, la tutela no prosperará por la simple presencia de esta característica, sino que **es necesario probar la conexidad entre la condición de debilidad manifiesta y la desvinculación laboral**, por ser constitutiva de un acto discriminatorio y un abuso del derecho.

4.- Pues bien, la terminación de la relación laboral ocurrió a partir del **26 de abril de 2022** y esto obedeció a la culminación de la actividad que realizaba, y no por razón diferente por ello fue terminado su contrato.

5.- El presente caso trata de una terminación de la relación laboral, evidenciándose que el tema en discusión es un asunto que no se puede conceder en el trámite de la tutela, **sino a través de un proceso ordinario laboral**, escenario donde se establecerá con las pruebas a las que haya lugar si hubo engaño o dolo en su terminación laboral.

5.1. El tema del despido, el reintegro y pago de acreencias laborales es un análisis que corresponde efectuarlo a un **Juez Ordinario Laboral**, si la accionante así lo estima pertinente, porque allí se discuten temas fundamentalmente de estirpe laboral, como es la presunta terminación del contrato, indemnización y un eventual reintegro; aspectos o temas que no pueden resolverse por vía de tutela; pues la decisión del empleador

debe ser analizada a la luz de pruebas, alegaciones, contradicción y defensa de cada parte, para garantizar el debido proceso.

6.- Fundamento por el que se confirmará la sentencia de primera instancia, decisión que se encuentra apoyada también en el fallo del 13 de mayo de 2015 del Honorable Tribunal Superior de Bucaramanga Sala Civil[4] M.P. Dr. JOSÉ MAURICIO MARIN MORA, que reza:

> *"Ahora, antes de desatar el disenso vertical formulado, importa señalar que este Tribunal en decisiones de Sala Especializada del 16 de enero de 2014, unificó suposición frente al evento objeto de debate, en el sentido de que no es la vía de amparo constitucional el medio apropiado para que quien accionen por esta vía excepcional obtenga su reintegro laboral y el pago de acreencias laborales y demás prestaciones".*

Más adelante señaló:

> *"En consecuencia desde ya advierte la Corporación que el proveído censurado deberá confirmarse, teniendo en cuenta que la Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia ha decantado la no procedencia del amparo para lograr reintegro laboral, dado que es un dispositivo subsidiario y excepcional para la protección de los derechos esenciales contemplados en la Carta Política, Aun así, en algunos casos es preciso brindar protección especial de estabilidad laboral reforzada para mitigar la afectación a las garantías constitucionales cuando ésta es sufrida por mujeres embarazadas, trabajadores aforados y personas en situación de debilidad manifiesta, condiciones tales que en cada asunto particular deberán acreditarse a plenitud."*

7.- Por todo lo anterior se le recuerda al actor que **dispone de la acción laboral** para reclamar los derechos que estima vulnerados, escenario idóneo, para controvertir de manera amplia el tema de reintegro y no ante el angustioso término de la acción de tutela como lo expuso el Honorable Tribunal Superior de distrito judicial de Bucaramanga, en sentencia del 16 de enero de 2014, M.P. Dr. JOSÉ MAURICIO MARÍN MORA, acción constitucional de DARINEL CASTILLO ACOSTA, contra ECOPETROL S.A.

> *"Así las cosas, para el evento objeto del análisis, la acción de tutela no es el mecanismo procedente e idóneo para dilucidar la situación invocada por el demandante DARINEL CASTILLO ACOSTA, pues no hay razones para desconocer su carácter subsidiario y residual,* ***toda vez que no es el Juez Constitucional el competente para esclarecer el conflicto laboral que se plantea, frente al que existen otros medios de defensa judicial ante los Jueces Laborales competentes, que aunque bien puede ejercitar con la finalidad de debatir todo cuanto concierte a la terminación de su vínculo laboral con ECOPETROL S.A.*** *(...)" (subrayado y negrilla fuera de texto)*

[4] Sentencia de Tutela de HENRY PALOMINO RANGEL contra ECOPETROL.

8.- Las consideraciones anteriores son suficientes para CONFIRMAR en todas sus partes la sentencia proferida por el *a quo*.

En mérito de lo expuesto, **EL JUZGADO SEGUNDO CIVIL DEL CIRCUITO DE BARRANCABERMEJA** administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR el fallo proferido por el Juzgado Primero Civil Municipal de Barrancabermeja de fecha 11 de mayo de 2022, dentro de la acción de tutela interpuesta por **DANIEL DAVID BARRIOS VIÑAS,** contra **BRASERV PETROLEO LTDA,** trámite en el que se dispuso la vinculación de la OFICINA ESPECIAL DEL TRABAJO DE BARRANCABERMEJA, por lo expuesto en la parte motiva.

SEGUNDO: NOTIFÍQUESE esta decisión a las partes comprendidas en este asunto, conforme a lo previsto en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1.991 y comuníquese la decisión a la Oficina Judicial de primer grado.

TERCERO: REMÍTASE el expediente a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

CESAR TULIO MARTINEZ CENTENO

JUEZ

Firmado Por:

Cesar Tulio Martinez Centeno
Juez
Juzgado De Circuito
Civil 002

Barrancabermeja - Santander

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: **3ffe56b52c25ff19f0d83cc715f6542ffb4a73d16dcb10eb2321ced1a17e874e**
Documento generado en 16/06/2022 10:02:20 AM

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