

# RÉPUBLICA DE COLOMBIA



## JUZGADO PROMISCUO MUNICIPAL DE VIJES

24 de agosto de 2020.

### SENTENCIA DE TUTELA

ACCION:	TUTELA
RADICACION:	2020-00116-00
ACCIONANTE:	JHON ALEXIS MURIEL ACOSTA
ACCIONADO:	CEMENTOS SAN MARCOS S.A.
TEMA:	REQUISITOS GENERALES DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCION DE TUTELA RECHAZAR POR IMPROCEDENTE

#### ***I. SINTESIS DE LA ACCION DE TUTELA:***

El señor JHON ALEXIS MURIEL ACOSTA, instauró acción de tutela en contra de la empresa CEMENTOS SAN MARCOS S.A.S e invocó la protección de sus derechos fundamentales al Debido Proceso, a la Igualdad, a la Estabilidad Laboral Reforzada y al Mínimo Vital.

#### ***II. HECHOS:***

Como supuestos fácticos de la presente acción, se resumen los siguientes:

Desde el 10 de febrero de 2014, el señor JHON ALEXIS MURIEL ACOSTA fue contratado por la empresa CEMENTOS SAN MARCOS S.A., identificada con Nit. 900233101-0, en el cargo de auxiliar de campo, con contrato laboral a término fijo hasta el 10 de agosto de 2014. Adujo que, debido a su continuidad en la empresa, el contrato inicial a término fijo, se prorrogó al punto de convertirse en un contrato a término indefinido y que, en razón a su buen desempeño en su labor, lo promovieron al cargo de Técnico de Campo, pero el 08 de julio de 2020, por escrito le notificaron la terminación de su contrato sin justa causa.

Por lo anterior, considera que su desvinculación debe regirse conforme a un contrato a término indefinido y se le deben reconocer las prestaciones sociales e indemnización, al haberse terminado el contrato de manera unilateral y sin justa causa.

Teniendo en cuenta la naturaleza del contrato laboral que considera como a término indefinido, insiste en que se le debe reconocer una indemnización que cubre el daño emergente y lucro cesante, por el despido sin justa causa y se debe liquidar sobre su salario base de \$1.702.710, se le reconozca el pago de un mes de su salario por cada año prestado y proporcionalmente hasta la terminación del contrato, plasmando y totalizando las cifras dinerarias que considera debieron pagarle.

Señala además, que de acuerdo a las funciones que ejerció en la empresa y a las altas temperaturas que recibió, su organismo se expuso durante los años en que ejerció la labor, presentando molestias y en la actualidad tiene disfonía al haber sido expuesto a humo y gases, y una irritación secundaria en la garganta, siendo valorado por la terminación del contrato de trabajo, el pasado 13 de julio de este año, por parte del



PROCESO :2020-00116-00  
ACCIONANTE JHON ALEXIS MURIEL ACOSTA  
ACCIONADO: CEMENTOS SAN MARCOS S.A.  
ACCIÓN : TUTELA (Primera Instancia)

2

médico ANDRES OROZCO, del Centro Médico Ocupacional del Valle, quién le ordenó remisión a medicina general y otorrinolaringología, a su EPS, para que se iniciara el debido tratamiento, de requerirse, pero la empresa CEMENTOS SAN MARCOS, no mantuvo el vínculo laboral hasta tanto se determinara el origen de sus patologías.

Consideró que, con el actuar de la empresa accionada se le están quebrantando sus derechos fundamentales al trabajo, al debido proceso, al mínimo vital, a la igualdad y a la estabilidad laboral reforzada, por lo que pide se amparen y se ordene a la empresa se le reconozca el pago de la indemnización a la cuál considera tiene derecho y subsidiariamente, de no ampararse su pretensión, pide se convoque a una audiencia de conciliación a las partes.

### **III. TRAMITE:**

La presente acción de tutela correspondió por reparto a la suscrita Juez, se admitió mediante auto interlocutorio del 13 de agosto y se ordenó oficiar a la empresa accionada CEMENTOS SAN MARCOS S.A.S., informándole sobre los hechos que motivaron la acción, así mismo, se vinculó MINISTERIO DE TRABAJO, en razón a que dicho ministerio tiene relación con los hechos a que se contrae la presente acción de tutela, a efectos de ejerza su derecho de defensa y contradicción.

### **IV. ACTITUD DE LAS ACCIONADAS:**

#### **• CEMENTOS SAN MARCOS S.A.:**

Se opone a las pretensiones y solicitó se niegue el amparo, como quiera que los hechos descritos en la demanda y del material probatorio del que se corrió traslado, la entidad no ha desplegado conducta vulneradora de los derechos fundamentales.

#### **• MINISTERIO DE TRABAJO:**

Dio contestación a la presente acción de tutela y consideró que debe declararse la improcedencia de ésta, con relación a ese Ministerio, por carecer de legitimación por pasiva, toda vez que dicha entidad no es, ni ha sido empleador del accionante, lo que conlleva a señalar que no existe, ni ha existido vinculo de carácter laboral entre el accionante y la entidad vinculada, por consiguiente, no hay obligaciones, ni derechos recíprocos entre las partes, lo que conlleva a que haya ausencia por parte del Ministerio a la vulneración o amenaza de algún derecho fundamental.

Por lo anterior, pide al Despacho se declare la improcedencia de la acción de tutela, con relación al Ministerio del Trabajo y consecuentemente, consecuentemente, exonerarlo de responsabilidad que se le endilgue, ni ha quebrantado o puesto en peligro los derechos fundamentales del accionante.

### **V. DERECHOS FUNDAMENTALES VULNERADOS:**

La parte actora señaló que, en el presente caso se han vulnerado sus derechos fundamentales al debido proceso, a la igualdad, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital.



PROCESO :2020-00116-00  
ACCIONANTE JHON ALEXIS MURIEL ACOSTA  
ACCIONADO: CEMENTOS SAN MARCOS S.A.  
ACCIÓN : TUTELA (Primera Instancia)

3

Observa el Despacho que, se ha cumplido el trámite previsto por el Decreto 2591 de 1991 y se encuentran acreditados los presupuestos de validez y eficacia; por lo que se entra a resolver, previo las siguientes:

## **VI. CONSIDERACIONES:**

### **• EL PROBLEMA JURÍDICO A RESOLVER:**

Se contrae a determinar: ¿Sí la presente acción de tutela cumple con los requisitos generales de procedibilidad?: En caso afirmativo, determinar: ¿Si la empresa accionada vulneró o pone en peligro los derechos fundamentales a la igualdad, a la estabilidad laboral reforzada y al mínimo vital al despedirlo el 08 de julio de 2020?

### **• TESIS DEL DESPACHO:**

El Despacho encuentra que no se cumple con los requisitos generales de procedibilidad, específicamente el de subsidiaridad, por lo que se RECHAZARA POR IMPROCEDENTE, toda vez que el accionado no se encuentra en estado de debilidad manifiesta, tampoco puede ser considerado como una persona en situación de discapacidad, ni se vislumbra un perjuicio irremediable que haga viable de manera excepcional el amparo solicitado.

Conforme con lo anterior, no se cumple en el presente caso con el requisito general de procedibilidad de la acción de tutela, específicamente el de subsidiaridad, razón por la cual, el accionante debe ventilar sus pretensiones ante la justicia laboral ordinaria, teniendo en cuenta además que no se probó un perjuicio irremediable, como quiera que su inconformidad radica en el pago de prestaciones sociales por despido sin justa causa, situación que por ser eminentemente económica no tiene cabida en la acción de tutela.

Con el fin de dilucidar la cuestión planteada, se realizará el siguiente análisis; i) Relación de las pruebas aportadas;(ii) Recuentos jurisprudenciales acerca de aspectos generales de la Acción de Tutela; (iii) Requisitos de procedibilidad de la acción de tutela;(iv) Estabilidad laboral reforzada y, v) fundamento del fallo.

### **• PRUEBAS OBRANTES EN EL PLENARIO:**

Se aportó en archivo PDF por las partes:

- Informe médico ocupacional de aptitud de ingreso.
- Certificado médico de aptitud de ingreso.
- Contrato de trabajo a término fijo.
- Carta de terminación del contrato de trabajo sin justa causa.
- Liquidación de prestaciones sociales.
- Pago de seguridad social.
- Solicitud de examen de egreso fechado el 08 de julio de 2020.



PROCESO :2020-00116-00  
ACCIONANTE JHON ALEXIS MURIEL ACOSTA  
ACCIONADO: CEMENTOS SAN MARCOS S.A.  
ACCIÓN : TUTELA (Primera Instancia)

4

- Certificado de existencia y representación legal de la empresa.
- **CUADRO JURISPRUDENCIAL APLICABLE AL CASO CONCRETO:**
- **ASPECTOS GENERALES Y REQUISITOS DE PROCEDIBILIDAD DE LA ACCION DE TUTELA:**

La acción de tutela es un instrumento jurídico de estirpe constitucional, reconocido a toda persona “...para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe en su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública” (Artículo 86 de la Constitución Política).

Así mismo, el precitado dispositivo normativo establece que la acción de tutela “solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”

En el mismo sentido, la H. Corte Constitucional sostuvo que: “la tutela no converge con las vías judiciales ordinarias previstas por el legislador y, por tanto, para el interesado no es discrecional escoger entre aquellas y el amparo constitucional. Los medios ordinarios serán la vía principal y directa para la discusión del derecho y la acción de tutela sólo operará como mecanismo subsidiario y excepcional para la protección inmediata de las garantías constitucionales fundamentales que no tengan otro medio de resguardo, en la forma y casos previstos en el artículo 86 de la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991”<sup>1</sup>. Bajo ese entendido, **la acción de tutela no puede ser utilizada como un mecanismo judicial alternativo, adicional o complementario de los establecidos por la ley para la defensa de los derechos, toda vez que con ella no se pretende suplantar los procesos ordinarios o especiales, y menos aún, desconoce las acciones y recursos judiciales dispuestos dentro de estos procesos para controvertir las decisiones que se profieran.**

La Sala plena de la Corte Constitucional, en Sentencia C-5909 de 2005, estableció un conjunto sistematizado de requisitos de naturaleza sustancial y procedimental, que deben ser acreditados en cada caso concreto, los cuales fueron reiterados en sentencia SU-053/15, Magistrada Sustanciadora GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO, en los siguientes términos:

*“(.....) Más adelante, esta Corte emitió la sentencia C-590 de 2005, en la que la doctrina de las vías de hecho fue replanteada en los términos de los avances jurisprudenciales que se dieron en ese interregno. En dicho fallo, la Corte diferenció dos tipos de requisitos de procedencia de la acción de tutela contra providencias judiciales, así: i) requisitos generales de procedencia, con naturaleza procesal y ii) causales específicas de procedibilidad, de naturaleza sustantiva.*

(.....)

*8. La Corte en la sentencia **C-590 de 2005** buscó hacer compatible el control por vía de tutela de las decisiones judiciales, con los principios de cosa juzgada, independencia y autonomía judicial y seguridad jurídica. Por ello estableció diversas condiciones procesales para la procedencia de la acción*

<sup>1</sup> Sentencia T-510 de 2006, M.P. Álvaro Tafur Galvis.



PROCESO :2020-00116-00  
ACCIONANTE JHON ALEXIS MURIEL ACOSTA  
ACCIONADO: CEMENTOS SAN MARCOS S.A.  
ACCIÓN : TUTELA (Primera Instancia)

5

*de tutela contra providencias judiciales, que deben superarse en su totalidad, a fin de avalar el estudio posterior de las denominadas causales específicas.*

*Tales condiciones son: i) que la cuestión sea de relevancia constitucional; ii) que se hayan agotado todos los medios de defensa judiciales al alcance; iii) que se cumpla el principio de inmediatez; iv) si se trata de una irregularidad procesal, que la misma sea decisiva en el proceso; v) que se identifiquen, de manera razonable, los hechos que generaron la vulneración de derechos fundamentales y vi) que no se trate de una tutela contra otra tutela.*

*9. Frente a la exigencia de que **lo discutido sea de evidente relevancia constitucional**, esta Corte ha dicho que ello obedece al respeto por la órbita de acción tanto de los jueces constitucionales, como de los de las demás jurisdicciones. Debe el juez de tutela, por lo tanto, establecer clara y expresamente sí el asunto puesto a su consideración es realmente una cuestión de relevancia constitucional, que afecte los derechos fundamentales de las partes.*

*10. El deber de agotar **todos los medios -ordinarios y extraordinarios- de defensa judicial al alcance del afectado**, guarda relación con la excepcionalidad y subsidiariedad de la acción de tutela, pues de lo contrario ella se convertiría en una alternativa adicional para las partes en el proceso. Esta exigencia trae consigo la excepción consagrada en el artículo 86 Superior, que permite que esa exigencia pueda flexibilizarse cuando se trata de **evitar la consumación de un perjuicio irremediable**.*

*11. Adicionalmente, el juez debe verificar que la acción de tutela se invoque en un término razonable y proporcionado, contado a partir del hecho vulnerador, a fin de cumplir **el requisito de la inmediatez**. De no ser así, se pondrían en juego la seguridad jurídica y la institución de la cosa juzgada, pues las decisiones judiciales estarían siempre pendientes de una eventual evaluación constitucional.*

*12. Así mismo, cuando se trate de **una irregularidad procesal**, ésta debe **haber sido decisiva o determinante en la sentencia que se impugna y debe afectar los derechos fundamentales del peticionario**. Este requisito busca que sólo las irregularidades verdaderamente violatorias de garantías fundamentales tengan corrección por vía de acción de tutela, de manera que, se excluyan todas aquellas que pudieron subsanarse durante el trámite, o que no se alegaron en el proceso.*

*13. También se exige que la parte accionante identifique **razonablemente los hechos que generaron la vulneración de derechos fundamentales**. Este requisito pretende que el actor ofrezca plena claridad en cuanto al fundamento de la afectación de derechos que se imputa a la decisión judicial. En este punto, es importante que el juez de tutela verifique que los argumentos se hubieren planteado al interior del proceso judicial, de haber sido esto posible.*

*14. La última exigencia de naturaleza procesal que consagró la tipología propuesta en la **C-590 de 2005**, fue que **la sentencia atacada no sea de tutela**. Así se buscó evitar la prolongación indefinida del debate constitucional, más aún cuando todas las sentencias de tutela son sometidas a un proceso de selección ante esta Corporación, trámite después del cual se tornan definitivas, salvo las escogidas para revisión.*

## **PROCEDENCIA DE LA ACCION DE TUTELA PARA SOLICITAR EL REINTEGRO LABORAL. REITERACION DE JURISPRUDENCIA.**

En sentencia T-041 de 2014, se reiteró al respecto:



PROCESO :2020-00116-00  
ACCIONANTE JHON ALEXIS MURIEL ACOSTA  
ACCIONADO: CEMENTOS SAN MARCOS S.A.  
ACCIÓN : TUTELA (Primera Instancia)

6

*“ El artículo 86 de la Constitución Política de Colombia establece que “[t]oda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública”. Adicionalmente, dice que el amparo solo será procedente cuando no exista en el ordenamiento jurídico un recurso judicial para defender el derecho presuntamente vulnerado. Este concepto ha sido entendido por la Corte como principio o requisito de subsidiariedad<sup>2</sup>.*

*De acuerdo con este requisito, la acción de tutela solo será procedente cuando (i) no exista en el ordenamiento jurídico un mecanismo judicial, o (ii) existiendo sea ineficaz y/o (iii) inidóneo. En todo caso, (iv) será procedente de manera transitoria cuando se constate la existencia de un perjuicio irremediable<sup>3</sup>. Pues bien, en materia laboral el requisito de subsidiariedad adquiere una connotación particular. La Corte ha sostenido que cuando se trate de controversias relativas al derecho al trabajo, la acción de tutela en principio no es el mecanismo adecuado para debatirlas pues en “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, y afirmar lo contrario sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente su carácter subsidiario y residual”<sup>4</sup>.*

*Pese a ello, excepcionalmente, este Tribunal ha entendido que es procedente cuando se trata 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”<sup>5</sup>. Este punto ha sido reiterado en varias ocasiones por la Corte<sup>6</sup>.*

*De acuerdo con ello, en la Sentencia T-663 de 2011, este Tribunal Constitucional sostuvo que la procedencia preferencial del amparo constitucional “proviene de la necesidad de un mecanismo célere y expedito para dirimir esta clase de conflictos cuando el afectado es un sujeto que amerite la estabilidad laboral reforzada, (...). Ante tales eventos, la acción constitucional aventaja al mecanismo ordinario de defensa judicial, por resultar eficaz en medida y oportunidad, frente a las circunstancias particulares del actor para cada caso concreto”. En otros términos, ante la condición de debilidad del o la accionante, el amparo constitucional reemplaza al mecanismo ordinario de tal suerte que las posibilidades de reintegro dependerán de la verificación de circunstancias de fondo estrechamente relacionadas con la estabilidad laboral reforzada.*

*Así mismo, mediante Sentencia T-864 de 2011, esta Corporación sostuvo que “la jurisprudencia de la Corte también ha reconocido que la acción de tutela procede como mecanismo de protección de manera excepcional, en los casos en que el accionante se encuentra en una condición de debilidad manifiesta o sea un sujeto protegido por el derecho a la estabilidad laboral reforzada, es decir, en los casos de mujeres en estado de embarazo, de trabajadores con fuero sindical y de personas que se encuentren incapacitadas para trabajar por su estado de salud o que tengan limitaciones físicas.”<sup>7</sup>*

*En igual sentido:*

<sup>2</sup> Para un análisis detallado de este requisito, ver: Sentencia T-581 de 2011.

<sup>3</sup> Decreto 2591 de 1997. Artículo 8: Aun cuando el afectado disponga de otro medio de defensa judicial, la acción de tutela procederá cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. En el caso del inciso anterior, el juez señalará expresamente en la sentencia que su orden permanecerá vigente sólo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado. En todo caso el afectado deberá ejercer dicha acción en un término máximo de cuatro (4) meses a partir del fallo de tutela. Si no la instaura, cesarán los efectos de éste. Cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un daño irreparable, la acción de tutela también podrá ejercerse conjuntamente con la acción de nulidad y de las demás procedentes ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo. En estos casos, el juez si lo estima procedente podrá ordenar que no se aplique el acto particular respecto de la situación jurídica concreta cuya protección se solicita, mientras dure el proceso

<sup>4</sup> Sentencia T-663 de 2011.

<sup>5</sup> *Ibid.*

<sup>6</sup> Ver: Sentencias T-576 de 1998, T-633 de 2011, T-198 de 2006

<sup>7</sup> Sentencia T-198 de 2006.



PROCESO :2020-00116-00  
ACCIONANTE JHON ALEXIS MURIEL ACOSTA  
ACCIONADO: CEMENTOS SAN MARCOS S.A.  
ACCIÓN : TUTELA (Primera Instancia)

7

*“en los casos de personas protegidas por la estabilidad laboral reforzada no existe dentro de los procesos ordinarios un mecanismo preferente y sumario para que opere el restablecimiento de sus derechos como trabajadores. Por lo tanto, la jurisprudencia constitucional “considera [que] la acción de tutela [es] procedente para ordenar el reintegro al trabajo (...) de los trabajadores con limitaciones físicas, sensoriales o psíquicas, despedidos sin autorización de la oficina del trabajo así mediante una indemnización.”<sup>8</sup>. Lo anterior, con el fin de proteger los derechos fundamentales de las personas en situación de debilidad y evitar que los trabajadores despedidos bajo estas circunstancias deban adelantar un proceso engorroso que no sea idóneo o eficaz para la protección de sus derechos fundamentales.*

*Se entiende entonces que, aunque en principio la acción de tutela dada su naturaleza subsidiaria, no es el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en los casos en que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal”<sup>9</sup>*

*En síntesis, si bien la acción de tutela no es, por regla general, el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en algunos casos, como por ejemplo cuando el titular del derecho encuentre protección relativa a la estabilidad laboral reforzada, este trámite se convierte, transitoria o definitivamente<sup>10</sup>, en el mecanismo más adecuado de protección del derecho. Al adquirir dicha connotación, remplace los mecanismos ordinarios permitiendo solicitar el reintegro de las personas que se enmarcan en tales condiciones.*

#### **Estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia.**

*De conformidad con el artículo 13 de la Constitución, el Estado está en la obligación de adoptar medidas tendientes a la protección de personas en estado de debilidad manifiesta, ya sea por su condición física o mental o por ser sujetos tradicionalmente discriminados. Por su parte, el artículo 47 Superior obliga a las entidades públicas a adelantar políticas para la previsión, integración y rehabilitación de aquellos sujetos que tengan algún impedimento físico o psíquico. Finalmente, el artículo 53 consagra el principio relativo a la estabilidad laboral de los trabajadores.*

*De la integración y armonización de estos y otros artículos, la Corte ha fijado algunas reglas relativas a la estabilidad laboral reforzada<sup>11</sup>. Esta protección constitucional, implica que “aquellas personas que se encuentren en un estado de vulnerabilidad manifiesta deben ser protegidas y no pueden ser desvinculadas sin que medie una autorización especial”<sup>12</sup>. Si bien todos los trabajadores tienen el derecho a no ser despedidos de manera abrupta, esa estabilidad adquiere el carácter de reforzada cuando se trate de, entre otros<sup>13</sup>, personas en condición de discapacidad o en general con limitaciones físicas y/o psicológicas para realizar su trabajo. A estos sujetos se les debe respetar “la permanencia en el empleo (...) luego de haber adquirido la respectiva limitación física, sensorial o psicológica, como medida de protección especial y en conformidad con su capacidad laboral”<sup>14</sup>*

*Este concepto ha sido complementado por estándares internacionales vinculantes para Colombia. Sobre este aspecto, en la Sentencia T-691 de 2013, aplicando normas internacionales, esta Corporación que “la*

<sup>8</sup> Sentencia T-661 de 2006.

<sup>9</sup> Sentencia T-864 de 2011.

<sup>10</sup> Sentencia T-111 de 2012: “la garantía a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas en invalidez, sino también de aquellos que por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta, cuya seriedad impone al juez de tutela conceder la petición como mecanismo transitorio, así no se haya calificado su nivel de discapacidad, hasta tanto la autoridad judicial competente tome las decisiones respectivas”

<sup>11</sup> Sentencia T-864 de 2011.

<sup>12</sup> *Ibid.*

<sup>13</sup> Por ejemplo, mujeres embarazadas, en licencia de maternidad, sindicalistas, etc.

<sup>14</sup> T-449 de 2008.



PROCESO :2020-00116-00  
ACCIONANTE JHON ALEXIS MURIEL ACOSTA  
ACCIONADO: CEMENTOS SAN MARCOS S.A.  
ACCIÓN : TUTELA (Primera Instancia)

8

*Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en su artículo 27, literal a., [establece que los Estados deben]*

*“reconocer el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas: a) Prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables; deberían tener en cuenta, en todas las políticas y todos los programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad<sup>15,16</sup>. (Subraya por fuera del texto).*

*(....)*

*De esta forma, cuando el empleador contrarie tal norma, el despido del trabajador será ineficaz. Sobre el punto, la Corte en sentencia C-531 de 2000 expresó que “el despido del trabajador de su empleo o terminación del contrato de trabajo por razón de su limitación, sin la autorización de la oficina de Trabajo, no produce efectos jurídicos y sólo es eficaz en la medida en que se obtenga la respectiva autorización. En caso de que el empleador contravenga esa disposición, deberá asumir además de la ineficacia jurídica de la actuación, el pago de la respectiva indemnización sancionatoria.”<sup>17</sup>. Como se aprecia, el objetivo de esta norma es evitar que los trabajadores en condición de discapacidad sean discriminados por sus condiciones personales, aumentando los requisitos e imponiendo sanciones al empleador por su despido.*

*Ahora bien, esta Corporación ha sostenido que la estabilidad laboral reforzada es una protección constitucional que no se garantiza simplemente con la imposibilidad que tiene el empleador de terminar el contrato del titular del derecho. Ello significa “que el núcleo esencial del referido derecho en los discapacitados no se agota en el permiso de la autoridad de trabajo correspondiente, por el contrario el empleador también está obligado a intentar la reubicación de la persona en un cargo de acuerdo a su estado de salud”<sup>18</sup>.*

*En otros términos, significa:*

*“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.”<sup>19,20</sup>*

*Así las cosas, la jurisprudencia constitucional ha establecido que esta garantía constitucional, es predicable de aquellos sujetos con limitaciones de salud para desarrollar cierto tipo de actividades laborales. Cobija a quienes padecen algún tipo de problema en su estado de salud que les impide realizar sus funciones. Esta regla fue resaltada por la Corte en la sentencia T-516 de 2011 cuando sostuvo que “[e]l amparo cobija a quienes sufren una disminución que les dificulta o impide el desempeño normal de sus funciones, por padecer i) deficiencia, entendida como una pérdida o anormalidad,*

<sup>15</sup> La convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, fue aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006 en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York.

<sup>16</sup> Sentencia T-691 de 2013

<sup>17</sup> Sentencia C-531 de 2000.

<sup>18</sup> Sentencia T- 018 de 2013.

<sup>19</sup> Ver Sentencias T-337 de 2009 y T-791 de 2009.

<sup>20</sup> Sentencia T-118 de 2010.



PROCESO :2020-00116-00  
ACCIONANTE JHON ALEXIS MURIEL ACOSTA  
ACCIONADO: CEMENTOS SAN MARCOS S.A.  
ACCIÓN : TUTELA (Primera Instancia)

9

*permanente o transitoria, sea psicológica, fisiológica o anatómica de estructura o función; ii) discapacidad, esto es, cualquier restricción o impedimento para la realización de una actividad, ocasionado por un desmedro en la forma o dentro del ámbito normal del ser humano; iii) minusvalidez, que constituye una desventaja humana, que impide o limita el desempeño de una función normal de la persona, acorde con la edad, sexo y los factores sociales o culturales". Dicho de otra forma, protege un amplio número de personas con problemas de salud. No se restringe solo a quienes hayan sido calificados con un porcentaje de pérdida de capacidad laboral.*

*Para la Corte, si bien es cierto la protección radica en cabeza de quienes sufran limitaciones físicas que les impida realizar su trabajo, también ha distinguido en su jurisprudencia los efectos del amparo. Así por ejemplo, en Sentencia T-111 de 2012, la Corte sostuvo que "para saber qué sujetos deben estar protegidos por la figura de la estabilidad laboral reforzada se deben distinguir los conceptos de disminución física, discapacidad e invalidez". De acuerdo con ello:*

*"podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida. La invalidez sería el producto de una discapacidad severa.". [Por lo tanto,] "para la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta se extiende también a las personas respecto de las cuales esté probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de inválido.*

*(...) [Asimismo] la jurisprudencia ha extendido el beneficio de la protección laboral reforzada establecida en la Ley 361 de 1997, a favor, no sólo de los trabajadores discapacitados calificados como tales, sino aquellos que sufren deterioros de salud en el desarrollo de sus funciones. En efecto, en virtud de la aplicación directa de la Constitución, constituye un trato discriminatorio el despido de un empleado en razón de la enfermedad por él padecida, frente a la cual procede la tutela como mecanismo de protección".<sup>21</sup>*

*La Sentencia T- 211 de 2012 reiteró y aclaró el anterior punto. Así, señaló que "los trabajadores que sean catalogables como (i) inválidos, (ii) discapacitados, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que (a) tengan una afectación en su salud; (b) esa circunstancia les "impida[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares"; y (c) se toma que, en esas condiciones particulares, pueden ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la "estabilidad laboral reforzada"<sup>22</sup>.*

*En este orden de ideas, ha entendido este Tribunal que cuando el sujeto no haya sido calificado científicamente por un médico que determine el nivel de discapacidad<sup>23</sup>, el amparo será transitorio. En otros términos, "la garantía a la estabilidad laboral reforzada no sólo se predica de las personas en invalidez, sino también de aquellos que por su estado de salud, limitación física o psíquica se encuentran discapacitados y en circunstancias de debilidad manifiesta, cuya seriedad impone al juez de tutela conceder la petición como mecanismo transitorio, así no se haya calificado su nivel de discapacidad, hasta tanto la autoridad judicial competente tome las decisiones respectivas"<sup>24</sup>. Por el contrario, si se tiene certeza del grado de discapacidad, el amparo será definitivo. Ello se explica pues una vez conocido dicho porcentaje se sabrá si, por ejemplo, el titular del derecho es beneficiario de una pensión por invalidez.*

*En relación con el tipo de vinculación laboral, esta Corporación ha dicho que si bien por el tipo de contrato pueden existir causas objetivas para el despido de un trabajador, cuando se trate de personas que gozan de estabilidad*

<sup>21</sup> Sentencia T- 198 de 2006 citada en la sentencia T-111 de 2012.

<sup>22</sup> Cita por fuera del texto: Sentencia 198 de 2010: "podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona invalida (sic). La invalidez sería el producto de una discapacidad severa."

<sup>23</sup> Por ejemplo para determinar si es beneficiario de pensión por invalidez.

<sup>24</sup> Sentencia T-111 de 2012.



PROCESO :2020-00116-00  
ACCIONANTE JHON ALEXIS MURIEL ACOSTA  
ACCIONADO: CEMENTOS SAN MARCOS S.A.  
ACCIÓN : TUTELA (Primera Instancia)

10

*laboral reforzada dichas causales no son suficientes si no se cumplen con las cargas contenidas el artículo 26 de la ley 361 de 1997 y la comprobación de una causal objetiva. Por ejemplo, en sentencia T-864 de 2011, este Tribunal dijo que si bien la expiración del plazo pactado en los contratos a término fijo es una causa objetiva para terminar el contrato de un trabajador, cuando opere la estabilidad laboral reforzada no es posible aplicar esta regla<sup>25</sup>. En otras palabras, “en los casos en los que una persona ha suscrito un contrato laboral, y se encuentra cobijada por el principio de estabilidad laboral reforzada, la expiración del plazo no es razón suficiente para justificar el despido de la persona sin que medie la autorización de la Oficina del Trabajo”<sup>26</sup>.*

(...)

*Como se aprecia, si bien esta Corte distingue entre el tipo de vinculación laboral y las condiciones contractuales del trabajador, ello no parece ser razón suficiente para negar la protección laboral reforzada a los trabajadores. Es decir, la estabilidad laboral reforzada es una garantía del trabajador en condición de vulnerabilidad independientemente del tipo de contrato laboral que tenga.*

*Finalmente, en materia probatoria la Corte ha establecido que los casos de los trabajadores que se encuentren en situación de vulnerabilidad por padecer algún tipo de limitación física que les impida ejercer sus actividades, “recae sobre el empleador una “presunción de despido sin justa causa”. Esto implica que se invierte la carga de la prueba y por tanto, el empleador debe demostrar que existen causales objetivas y razonables para que el vínculo laboral se haya quebrantado. En consecuencia, el empleador debe demostrar que el motivo del despido no fue la limitación física del empleado<sup>27</sup>. Ello quiere decir que la carga de la prueba recae sobre el empleador y no sobre el empleado. El empleador deberá demostrar que existen causas objetivas para poder efectuar la terminación del contrato. Estas causas deberán demostrar que la razón para terminar es diferente a las limitaciones físicas o psíquicas que pueda padecer el afectado.*

*En síntesis, la garantía de estabilidad laboral reforzada (i) protege a aquellos trabajadores que padezcan algún tipo de limitación física o psicológica que no les permita realizar su trabajo regularmente, independientemente del tipo de vinculación, para que su relación laboral no sea terminada en razón a esa limitación. En consecuencia, son beneficiarios del (ii) artículo 26 de la ley 361 de 1997 que le impone al empleador, si quiere efectuar el despido, (iii) demostrar (inversión de la carga de la prueba) una causa objetiva (no discriminatoria), (iv) solicitar autorización a la oficina del trabajo y (v) pagarle una indemnización de 180 días de salario. Si se incumplen estos deberes, (vi) el despido será ineficaz y por tanto se deberá reintegrar y, según el caso, reubicar al trabajador afectado. En todo caso (vii), si no se tiene certeza sobre el grado de discapacidad, el amparo será transitorio. De lo contrario, definitivo.*

## **VII. FUNDAMENTOS DEL FALLO:**

El señor JHON ALEXIS MURIEL ACOSTA, solicitó el amparo a sus derechos fundamentales, en razón a que la entidad accionada, terminó su contrato de trabajo que

<sup>25</sup> Ver entre otras: Sentencia T-1083 de 2007, C-016 de 1998, T-040 A de 2001, T-546 de 2006 y T-1083 de 2007.

<sup>26</sup> Sentencia T-864 de 2011. En igual sentido, Sentencia T-449 de 2008: “La jurisprudencia constitucional ha sido enfática en señalar que el principio de la “estabilidad laboral forzada”, propio de las relaciones jurídicas en las que esté inmersa una de aquellas personas que por razones de orden económico, físico o mental, se encuentre en estado de “debilidad manifiesta”, no es aplicable exclusivamente a aquellos celebrados a término indefinido sino también, a aquellos contratos pactados a un término fijo. En ese sentido, también es una exigencia acudir a la Oficina del Trabajo para obtener la autorización necesaria para dar por terminado el contrato laboral al vencimiento del plazo inicialmente pactado o de una de las prórrogas, si el trabajador es sujeto de especial protección constitucional ya que, en esos casos la llegada del término no es razón suficiente para darlo por terminado”

<sup>27</sup> Sentencia T-864 de 2004. En igual sentido, Sentencia T-860 de 2010.



PROCESO :2020-00116-00  
ACCIONANTE JHON ALEXIS MURIEL ACOSTA  
ACCIONADO: CEMENTOS SAN MARCOS S.A.  
ACCIÓN : TUTELA (Primera Instancia)

11

inicialmente se pactó a término fijo, pero al hacerse varias prórrogas de éste, considera que se convirtió en un contrato de trabajo a término indefinido. Señala que incluso, por tener buen desempeño en el desarrollo de sus labores, fue promovido al cargo de Técnico de Campo, con una mejor remuneración salarial, pero el pasado 08 de julio de 2020, le notificaron la terminación de su contrato sin justa causa.

Considera que se le debe reconocer una indemnización que comprenda daño emergente y lucro cesante, por el despido injusto que se le realizó. De igual manera señala en su demanda que por las funciones que desempeñaba a altas temperaturas, su organismo se expuso durante el tiempo que llevó a cabo sus labores, por lo que presenta disfonía post exposición a humo y gases e irritación secundaria en su garganta, motivo por el cual el médico que lo valoró el 13 de julio de 2020, perteneciente al Centro Médico Ocupacional del Valle, a donde fue enviado por la empresa, lo remitió a su EPS a medicina general y otorrinolaringología, para valoración y tratamiento. Que no obstante ello, la empresa no contempló la posibilidad de mantener el vínculo laboral, hasta tanto se determine el origen de la patología que presenta.

Por ello, teniendo en cuenta su contrato de trabajo y el procedimiento por medio del cual se le despidió, además, de los pagos que le consignaron, considera que le quebrantaron sus derechos fundamentales.

Para resolver, es preciso recordar que la acción de tutela tiene unos requisitos de procedencia, que el Juez Constitucional debe verificar antes de entrar de fondo al asunto.

Conforme a la reiteración de la jurisprudencia realizada en el acápite y líneas anteriores, se tiene, que cuando se trate de controversias relativas al derecho al trabajo, la acción de tutela en principio, no es el mecanismo adecuado para debatirlas, como quiera 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, y afirmar lo contrario, sería desnaturalizar la acción de tutela, concretamente, su carácter subsidiario y residual; sin embargo jurisprudencialmente se ha entendido que lo anterior es excepcional, cuando se trata de personas que se encuentran en “circunstancias de debilidad manifiesta por causa de su condición económica, física o mental y que formulen pretensiones dirigidas a lograr la tutela del derecho constitucional a la estabilidad laboral reforzada”; Así lo manifestó la Corte Constitucional:

*“Se entiende entonces que, aunque en principio la acción de tutela dada su naturaleza subsidiaria, no es el mecanismo adecuado para solicitar el reintegro laboral, en los casos en que el accionante sea titular del derecho a la estabilidad laboral reforzada por encontrarse en una situación de debilidad manifiesta y sea desvinculado de su empleo sin autorización de la oficina del trabajo o del juez constitucional, la acción de tutela pierde su carácter subsidiario y se convierte en el mecanismo de protección principal”.*

Es así como la Corte Constitucional estableció que, una persona que se encuentra en debilidad manifiesta cuando está probado que la situación de salud le impide o dificulta el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de invalido; lo anterior en los siguientes términos:



PROCESO :2020-00116-00  
ACCIONANTE JHON ALEXIS MURIEL ACOSTA  
ACCIONADO: CEMENTOS SAN MARCOS S.A.  
ACCIÓN : TUTELA (Primera Instancia)

12

*“Para la Corte, si bien es cierto que la protección radica en cabeza de quienes sufran limitaciones físicas que les impida realizar su trabajo, también ha distinguido en su jurisprudencia los efectos del amparo. Así por ejemplo, en Sentencia T-111 de 2012, la Corte sostuvo que “para saber que sujetos deben estar protegidos por la figura de la estabilidad laboral reforzada se deben distinguir los conceptos de disminución física, discapacidad e invalidez”. De acuerdo con ello:*

*“Podría afirmarse que la discapacidad es el género, mientras que la invalidez es la especie, y en consecuencia no siempre que existe discapacidad necesariamente nos encontramos frente a una persona inválida. **La invalidez sería el producto de una discapacidad severa.**” Por lo tanto, “para la protección especial de quienes por su condición física están en circunstancia de debilidad manifiesta **se extiende también a las personas respecto de las cuales está probado que su situación de salud les impide o dificulta sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares, sin necesidad de que exista una calificación previa que acredite su condición de inválido**”.*  
*(negrillas y subrayas por fuera del texto)*

Teniendo claro lo anterior, revisado el presente asunto se tiene que el accionante no cumple con los lineamientos jurisprudenciales, para que se considere una persona en estado de debilidad; siendo así, la tutela no cumple con los requisitos de procedibilidad, como quiera que se cuenta con los mecanismos ante la jurisdicción ordinaria laboral y no se avizora perjuicio irremediable que haga viable el amparo.

Lo anterior, en razón a que, para la fecha de terminación del contrato de trabajo, el accionante no se encontraba en situación de discapacidad e invalidez, como quiera que, para la fecha de despido, esto es 8 de julio de 2020, el accionante no había informado afecciones o patologías que padeciera, en razón a la exposición a altas temperaturas en las labores que desarrollaba, tampoco obra como prueba de historia clínica o incapacidades médicas que dé cuenta de ello.

Es preciso recordar que la Ley 1618 de 2013 “Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”, definió en su artículo segundo, que las personas que se encuentran en situación de discapacidad en los siguientes términos:

*ARTICULO 2º. DEFINICIONES. Para efectos de la presente ley, se definen los siguientes conceptos: 1. Personas con y/o en situación de discapacidad: Aquellas personas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en sociedad, en igualdad de condiciones con los demás. (...)*

Como se puede colegir de lo anterior, el accionante no es considerado como una persona en situación de discapacidad, toda vez que no tiene deficiencias que le impidan interactuar plena y efectivamente en sociedad, en razón a que como se explicó, las pruebas aportadas al plenario, evidencian que no hubo problemas en el desempeño normal de sus labores; esto es, no se probó que su situación de salud que predica, le impida o dificulta sustancialmente el desempeño de sus funciones en condiciones regulares.



PROCESO :2020-00116-00  
ACCIONANTE JHON ALEXIS MURIEL ACOSTA  
ACCIONADO: CEMENTOS SAN MARCOS S.A.  
ACCIÓN : TUTELA (Primera Instancia)

13

Aunado a lo anterior, se encuentra probado que al accionante se le notificó la terminación del contrato de trabajo con justa causa, aunado a ello, que no existe prueba que el empleador conociera la situación de salud del accionante, a la que hace alusión en el escrito de tutela y de la que no hay antecedente alguno plasmado en historias clínicas que, con anterioridad al despido, le hubiera hecho a su empleador.

Así mismo, no se vislumbra perjuicio irremediable alguno que haga viable el amparo, como quiera que al accionante le liquidaron las prestaciones sociales por lo que cuenta con recursos para su congrua subsistencia; así mismo sus pretensiones son netamente económicas y las afecciones que refiere no afecta su vida, ni desempeño de sus funciones normales, por lo que no es necesario tomar una medida urgente o impostergable en el presente asunto.

Lo anterior, permite concluir al Despacho que en el presente caso no se cumple con el requisito de Subsidiaridad. Se reitera que el accionante cuenta con otro mecanismo de defensa, como es el proceso ordinario laboral para ventilar el presente asunto.

Conforme con lo anterior, al no cumplirse con los requisitos de procedibilidad, específicamente el de subsidiariedad y al constatarse la no existencia de ningún perjuicio irremediable que haga viable el amparo de forma excepcional, se rechazará por improcedente la presente acción constitucional.

En razón y mérito de lo expuesto, el Juzgado Promiscuo Municipal de Vijes, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

#### **VIII. F A L L A:**

**PRIMERO: RECHAZAR POR IMPROCEDENTE** la presente acción de tutela, presentada por el señor JHON ALEXIS MURIEL ACOSTA, contra CEMENTOS SAN MARCOS S.A., de conformidad con lo dispuesto en la parte considerativa de este proveído.

**SEGUNDO:** Si no fuere impugnado este fallo, envíese dentro de la oportunidad prevista en el inciso final del artículo 31 ibídem, a la Corte Constitucional para efectos de su eventual revisión.

**COPIESE, NOTIFIQUESE Y CUMPLASE**

**LORENA DEL PILAR QUINTERO OROZCO**  
Juez