*Villavicencio, diez (10) de septiembre de dos mil veinte (2020)*

***Ref: Acción de tutela No.*** *50001-4003-005-2020-00313-01 de FLORO ZAMIR OLARTE ÑAÑEZ contra la Sociedad OTACC S. A. con vinculación del MINISTERIO DE TRABAJO.*

*Se decide la impugnación interpuesta por la accionada contra el fallo de tutela proferido el 29 de julio de 2020, por el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Villavicencio, sin presencia de causal de nulidad que invalide lo actuado.*

## *I. ANTECEDENTES*

*En ejercicio de la acción de tutela acudió FLORO ZAMIR OLARTE ÑAÑEZ por considerar que se vulneraron sus derechos fundamentales a la estabilidad laboral reforzada, seguridad social y al trabajo; en consecuencia, solicitó se ordene a la accionada que proceda a reintegrarlo y se le cancelen los salarios dejados de percibir incluidas las prestaciones causadas.*

*Como sustento fáctico de sus pretensiones relató que tiene 23 años y estaba vinculando por medio de contrato de trabajo con la empresa OTACC SA, desde la fecha 17/06/2019 en el cargo OBRERO A1, actualmente se encuentra en tratamiento por un accidente de trabajo sufrido el día 19 de julio de 2019, ese día lo trasladaron de inmediato a la clínica más cercana donde le diagnosticaron:*

> *"PACIENTE MASCULINO DE 22 AÑOS DE EDAD TRAIDO EN AMBULANCIA POR PRESENTAR CUADRO CLINICO QUE INICIO EL DIA DE HOY A LAS 12+00 DE ACCIDENTE DE TRABAJO AL CAERSE EN UN POZO APROXIMADAMENTE 2mt DE ALTURA HACIA ABAJO CON TCE, TRAUMA EN COLUMNA CERVICAL, DORSO LUMBAR Y TRAUMA EN RODILLA DERECHA CON PERDIDA DE CONOCIEMIENTO DE TIEMPO DESCONOCIDO CON RECUPERACION ESPONTANEA, NO MOVIMIENTOS ANORMALES, NO EMESIS, NO RELAJACION DE ESFINTERES. LO LLEVAN AL HOSPITAL CASTILLA, SE INICIA MANEJO CON INMOVILIZACON CON CUELLO CERVICAL E INMOVILIZACION DE RODILLA DERECHA CON FERULA, APLICACIÓN DE DIPIRONA Y 8mg DE DEXAMETASONA Y REMITEN PARA VALORACION Y MANEJO EN MAYOR NIVEL DE COMPLEJIDAD, LO TRASLADAN A VILLAVICENCIO Y DESDE ALLA A BOGOTA CON AMBULANCIA AEREA, DURANTE EL TRASLADO APLICACION DE MIDAZOLAM 5mg POR AGITACION POR DOLOR 2mg DE MORFINA. NIEGAN APLICACIÓN DE OTROS MEDICAMENTOS. NIEGAN NUEVOS EPISODIOS DE PERDIDA O ALTERACION DE ESTADO DE CONCIENCIA. NIEGA EMESIS, NIEGAN OTROS SINTOMAS ASOCIADOS. NIEGA DOLOR TORAXICO, NIEGA DOLOR ABDOMINAL. S099 TRAUMATISMO DE LA CABEZA, NO ESPECIFICADO S199 TRAUMATISMO DEL CUELLO, NO ESPECIFICADO S202 CONTUSION DEL TORAX S800 CONTUSION DE LA RODILLA M546 DOLOR EN LA COLUMNA DORSAL"*

*Señaló que actualmente está en medio de un proceso de calificación de pérdida de capacidad laboral que aún no concluye, puesto que el 04 de mayo de 2020 se calificó en primera oportunidad con un 3.5%, en uso del derecho allegó la inconformidad con la calificación y está en proceso nuevamente para ser calificado por la junta regional y destacó que debido a las medidas adoptadas por el covid-19 no puede acudir a la justicia laboral.*

## *II. Trámite*

*Admitida la acción de tutela, se dispuso el debido enteramiento de la accionada y la entidad vinculada contestaron:*

***OTACC S.A.*** *alegó que la presente acción no es procedente, por cuanto la terminación del contrato se dio en razón a la finalización de la obra para la cual fue contratado y no a un motivo diferente a este, aunado a lo anterior a la terminación del contrato el accionante no estaba incapacitado, no contaba con restricciones médicas, no contaba con recomendaciones laborales, no tenía establecido un porcentaje de PCL, y la empresa no tenía conocimiento que el actor tuviera alguna afección de salud que lo limitara sustancialmente para el ejercicio de sus labores, por lo que su inconformidad o desacuerdo con la decisión del Empleador de finalizar su contrato de trabajo debe acudir a la jurisdicción ordinaria laboral quien es el competente para dirimir el presente conflicto jurídico, conforme al artículo 2 del Código Procesal del Trabajo o iniciar un conflicto colectivo.*

*Destacó que teniendo en cuenta que a criterio de su médico tratante, luego que terminara sus terapias -las cuales eran concomitantes con su incapacidad-, retomara sus actividades laborales. (Folio 54 traslado de la acción de tutela).*

*El MINISTERIO DEL TRABAJO señaló que revisada la base estadística, se encontró que el señor FLORO ZAMIR OLARTE ÑAÑEZ, el día 17 de junio de 2020, solicito información de la accionada para lo cual se respondió que la empresa OTACC, no ha radicado solicitudes relacionadas con tramite de autorización de Despido relacionadas con el peticionario, ante esta Dirección territorial". Respecto a la empresa OTACC, esta comunico suspensión de contratos por caso fortuito o fuerza mayor, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 51, numeral 1 del Código Sustantivo del Trabajo, por su parte, este ministerio realizo el respectivo informe de verificación, el cual se adjunta.*

*De otro lado informó que a través de oficios No. 08SE2020745000100000895 del 2020-03-25 y 08SE20207400100000969 del 2020-03-31 fue requerido el representante legal de la empresa OTACC SA, con el fin de que informara los motivos que dieron lugar al despido masivo de su personal; teniendo en cuenta, que en este momento se*

*encuentran suspendidos los términos en la entidad, mediante el cual se le informó otras alternativas en procura de la protección del empleo.*

## *III. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA*

*El a quo, en sentencia del 29 de julio de 2020, dispuso negar la acción de tutela, tras considerar improcedente porque no es un sujeto de especial protección constitucional que haga operar la estabilidad laboral reforzada, ya que si bien sufrió un accidente laboral el mismo no le generó secuelas que le impidan laborar teniendo un porcentaje de pérdida de capacidad del 3.5% y actualmente no está en tratamiento ni tiene incapacidad médica alguna.*

## *IV. FUNDAMENTOS DE LA IMPUGNACIÓN*

*Ante la determinación tomada por el juzgado, el accionante expuso en síntesis los mismos argumentos expuestos en la acción de tutela, destacando que si se encuentra en un estado de indefensión y afectación en su estado de salud por la pérdida del 3.5% de su capacidad laboral.*

## *V. CONSIDERACIONES.*

*De entrada, debe precisarse que funcionalmente el Juzgado es competente para resolver el conflicto constitucional planteado, al tenor del artículo 37 y siguientes del Decreto 2591 de 1991.*

***Problema Jurídico:***

*Para el caso concreto corresponde establecer ¿sí el accionante cumple con los requisitos para aplicar en su favor la figura de la estabilidad laboral reforzada?*

*Al respecto, cabe precisar que la acción de tutela, como la define el artículo 86 de la Constitución Política, es un medio de defensa judicial instituida para proteger en forma inmediata los derechos fundamentales cuando resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquier autoridad pública o por los particulares en los casos expresamente señalados por la ley.*

*Se ha establecido que el derecho al trabajo tiene asidero constitucional y, en consecuencia, la Carta Política hace mención a éste en varios artículos[1], en los cuales se establece su carácter de derecho fundamental, así como también la especial protección de que goza por parte del Estado y la universalidad del mismo en condiciones de dignidad y justicia[2].*

---

*1 Constitución Política, artículos, 25, 53, 54. entre otros.*
*2Artículo 25. C.P: 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.*

*Así mismo se estableció*[3] *en cabeza del legislador la responsabilidad de expedir el estatuto de trabajo atendiendo a unos principios mínimos fundamentales, tales como (I) igualdad frente a las oportunidades para los trabajadores, (II) una remuneración mínima vital y móvil que sea proporcional, cualitativa y cuantitativamente al trabajo realizado, (III) la estabilidad en el empleo, así como (IV) la irrenunciabilidad de los derechos mínimos establecidos en las normas de naturaleza laboral, (…), (V) en caso de existir duda frente a la aplicación e interpretación de las fuentes formales del derechos, se hará uso de la favorabilidad para el trabajador, (VI) la primacía de la realidad sobre las formas en la relación laboral, (VII) además la garantía a la seguridad social y a la educación que incluye capacitación y adiestramiento, (…) y (VII) la especial protección a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.*

*De igual forma se establece en el citado artículo la supremacía de la libertad, la dignidad humana y los derechos de los trabajadores, en cuanto son estos los que deben orientar la aplicación de la ley, los contratos y los acuerdos; en consecuencia no pueden ser quebrantados.*

*Sin embargo, a pesar de las garantías constitucionales establecidas para el derecho al trabajo, a la estabilidad laboral reforzada entre otros, no significa en principio que la acción de tutela sea el mecanismo idóneo para debatir las controversias relacionadas con este derecho fundamental. Pues, la acción constitucional tiene un carácter subsidiario que la hace improcedente cuando existen otros mecanismos de defensa judicial salvo que se busque un amparo transitorio para evitar un perjuicio irremediable o cuando dichos mecanismos no sean eficaces o no resulten idóneos, de lo contrario será la jurisdicción ordinaria laboral o contenciosa administrativa según el caso, la competente para dirimir los conflictos que con relación a este derecho fundamental se llegaren a presentar.*

*Además, la jurisprudencia constitucional también ha sido clara en establecer la procedencia de la acción de tutela cuando se trata del reintegro de sujetos de especial protección constitucional. Al respecto en la sentencia T-341 de 2009 se dijo:*

---

*3 Articulo 53 C.P: El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.//El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales.//Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.//La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.*

*"La acción de tutela no es el mecanismo idóneo para solicitar el reintegro laboral, sin miramientos a la causa que generó la terminación de la vinculación respectiva, al existir como mecanismos establecidos la jurisdicción ordinaria laboral o la contencioso administrativa, según la forma de vinculación del interesado, salvo que se trate de sujetos en condición de debilidad manifiesta, como aquéllos a quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada[4], a saber, los menores de edad, las mujeres en estado de embarazo o durante la lactancia y, como se verá a continuación, el trabajador discapacitado.*

*Dicho criterio 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, que es distinto al medio breve y sumario dispuesto para los trabajadores amparados con el fuero sindical o circunstancial, que facilita el inmediato restablecimiento de sus derechos."[5].*

*Las personas que gozan de especial protección constitucional y los sujetos en estado de debilidad manifiesta, cuentan con ciertos beneficios para garantizar el pleno goce de sus derechos, pues dada su condición no se encuentran en un plano de igualdad frente al resto de integrantes del conglomerado social; en consecuencia, se busca equiparar esta situación en materia laboral con las personas enfermas o con discapacidad, mujeres en estado de embarazo y el trabajador menor de edad, estableciendo unos requisitos adicionales para llevar a cabo la terminación de una relación laboral, por lo tanto, se establece la obligación por parte del empleador de solicitar previa autorización por parte de la Oficina del Trabajo, por ejemplo tal como está estipulado en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997:*

*''Artículo 26º.- 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 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."[6]*

*No obstante, la protección establecida para estos sujetos de especial protección y que se encuentran en estado de debilidad manifiesta por su estado de salud, no hace procedente la acción de tutela de forma automática, pues la Corte ya ha establecido que para la procedencia de la acción de tutela la sola calidad de incapacitado o de persona enferma no es suficiente. De igual forma, es necesario establecer que si se produjo el despido de una*

---

*4 Cfr. T-011 de enero 17 de 2008 y T-198 de marzo 16 de 2006 y T-661 de agosto 10 de 2006, entre otras.*
*5 Ver Sentencia T-341 de mayo 8 de 2009.*
*[6] Ley 361 de 1997, Por la cual se establecen mecanismos de integración social de las personas con limitación y se dictan otras disposiciones.*

*persona con esta calidad, fue por causa de su condición. Es decir, establecer el nexo de causalidad entre el despido y el estado de debilidad manifiesta, para comprobar así que existe una situación de discriminación en el empleo.*[7]

*Conforme a la jurisprudencia se puede sostener que:*

> *"(i) en principio no existe un derecho fundamental a la estabilidad laboral; sin embargo, (ii) frente a ciertas personas se presentan 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."*[8]

*Para el presente caso es necesario poner de presente que la Corte Constitucional ha indicado que para determinar la existencia de un perjuicio irremediable deben tenerse en cuenta los siguientes criterios:*

> *"A). El perjuicio ha de ser inminente: que amenaza o está por suceder prontamente, esto es, tiende a un resultado cierto derivado de una causa que está produciendo la inminencia; B). Las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes, es decir, se debe precisar una medida o remedio de forma rápida que evite la configuración de la lesión; C) se requiere que éste sea grave, lo que equivale a la gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona; y D). La urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad. Si hay postergabilidad de la acción, ésta corre el riesgo de ser ineficaz por inoportuna."*[9]

***Caso concreto:***

*En el caso de autos, basta con decir que luego de revisadas las probanzas arrimadas al plenario, se observa que el tutelante no ostenta la calidad de quienes constitucionalmente se les protege con una estabilidad laboral reforzada, pues no cuenta con incapacidades médicas vigentes, recomendaciones médicas o alguna evidencia de que su salud le impidiera desarrollar sus labores, por el contrario según criterio médico después de terminadas las terapias podía volver a las labores según se observa a folio 51 del escrito de tutela en donde el 6 de agosto de 2019 se atendió al accionante.*

---

[7] *Ver Sentencia T-1097 de noviembre 6 de 2008.*
[8] *Ver Sentencia T-866 de noviembre 27 de 2009, T-1097 de noviembre 6 de 2008, T-530 de mayo 20 de 2005, T-519 de junio 26 de 2003, T-826 de octubre 21 de 1999 entre otras.*
[9] *Sentencia T-293/11*

*Aunado a ello, se tiene que el porcentaje de pérdida de capacidad laboral fue de un 3.5%, por lo que no se encuentra dentro de los parámetros establecidos por la normatividad vigente que regula la materia para considerar que tiene una incapacidad laboral, la cual se tiene establecida en los siguientes términos:*

> *"Incapacidad permanente parcial: Es la disminución definitiva, **igual o superior** al cinco por ciento (5%) e inferior al cincuenta por ciento (50%) de la capacidad laboral u ocupacional de una persona, como consecuencia de un accidente o de una enfermedad de cualquier origen."*[10]

*Por lo antes expuesto se hace necesario confirmar el fallo de primera instancia, ya que el accionante no es un sujeto de especial protección constitucional que habilite al Juez de tutela intervenir en el presente asunto, pues si tiene alguna inconformidad con su despido debe acudir a la justicia ordinaria.*

## *VI. DECISIÓN*

*En mérito de lo expuesto, el **JUZGADO QUINTO CIVIL DEL CIRCUITO DE VILLAVICENCIO**, Meta, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la Ley,*

## *RESUELVE:*

***PRIMERO: CONFIRMAR** el fallo de tutela proferido el 29 de julio de 2020, por el Juzgado Cuarto Civil Municipal de Villavicencio.*

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

## *NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE*

***Firmado Por:***

***FEDERICO GONZALEZ CAMPOS***
***JUEZ CIRCUITO***
***JUZGADO 005 CIVIL DEL CIRCUITO DE VILLAVICENCIO***

*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:*
***cc0cfeb382abcf6d3fe44d87edaa4d785b0f08881db9e27423804c58021f99e5***
*Documento generado en 10/09/2020 12:18:19 p.m.*

---

[10] *Artículo 3 del Decreto 1507 de 2014.*