



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Asunto: Acción de tutela N° 2021-00425-01
Proveniente del Juzgado 42 Civil Municipal de Bogotá.
Sentencia Segunda Instancia

Fecha: Julio 19 de 2021

De conformidad con lo establecido en el artículo 29 del Decreto Nacional 2591 de 1991 se emite sentencia de segundo grado en la actuación de la referencia.

1.- Identificación de la parte accionante: (Art. 29 Núm. 1 D. 2591/91):

Solicitante: ROBERTO CARLO MORA CORONEL, identificado con C.C. 1.235.248.616

2.- Identificación de quien provenga la amenaza o vulneración: (Art. 29 Núm. 2 D. 2591/91):

- a) La actuación es dirigida por la tutelante en contra de:
- CONSORCIO ALCANTARILLADOS DEL OCCIDENTE y
 - KMA CONSTRUCCIONES
- b) Posteriormente la primera instancia vinculó a:
- ARL SEGUROS BOLÍVAR,
 - MINISTERIO DE TRABAJO,
 - EPS COMPENSAR,
 - SALUD OCUPACIONAL DE LOS ANDES LTDA,
 - JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ
 - JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ BOGOTÁ Y CUNDINAMARCA
 - CICON S.A.S

3.- Determinación del derecho tutelado: (Art. 29 Núm. 3 D. 2591/91):

La accionante indica que se trata de los derechos fundamentales al trabajo, estabilidad laboral reforzada, debido proceso, la salud, seguridad social y el mínimo vital.

4.- Síntesis de la demanda:

- a) *Hechos:* La parte accionante indicó:
- Que, ingresó a trabajar el 11 de diciembre de 2017 ante las encartadas, para desempeñar el cargo de ayudante de obra hasta el 30 de enero de 2021.
 - Que fue sometido a una cirugía de columna el 25 de febrero de 2020, a raíz de un accidente laboral ocurrido el 27 de enero de 2018. Precisa que, esta circunstancia fue atendida por ARL SEGUROS BOLÍVAR y reportado a su empleador vía correo electrónico.
 - Menciona que por este hecho fue acosado laboralmente, por lo que acudió ante el Ministerio del Trabajo, elevando la queja respectiva.
 - Con ocasión al evento fue calificado con PCL Perdida de Capacidad Laboral con un porcentaje de 0.00% ante la Junta de Calificación de la Invalidez de Bogotá y



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

Cundinamarca. Dicha decisión fue objetada y remitida a la Junta Nacional de Calificación de la Invalidez, quien a vez confirmó tal determinación.

- Declara que, al ser una persona de especial protección, debió su empleador solicitar autorización del Ministerio de Trabajo para el despido sin justa causa.
- De lo referido, expone la violación de sus derechos fundamentales al trabajo, la estabilidad laboral reforzada, debido proceso, la salud, seguridad social y el mínimo vital

a) *Petición:*

- Amparar los derechos deprecados.
- Se le ordenara a las accionadas a cancelar su salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir a la fecha de su despido, hasta su reintegro, y se le pague la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

5- Informes:

- a) LA JUNTA REGIONAL DE CALIFICACIÓN DE LA INVALIDEZ, al atender este requerimiento, precisó que, registraba dos solicitudes de calificación Dictamen No. 1235248616 del 11 de julio de 2019 mediante el cual se calificó el Diagnóstico lumbago no especificado de Origen Accidente Laboral, con un grado de Pérdida de Capacidad Laboral de 0% y Dictamen No 1235248616-4900 del 25 de julio de 2020 mediante el cual se calificó el Diagnóstico Otros trastornos especificados de los discos intervertebrales de Origen Enfermedad Laboral, de las cuales se requirió pronunciamiento de segunda instancia, pero desconoce su resultado, adicional a ello, advirtió que la tutela va encaminada a reintegro laboral y reconocimiento de acreencias, circunstancia que no son de su competencia, por lo cual, solicita su desvinculación del presente tramite.
- b) SALUD OCUPACIONAL DE LOS ANDES LTDA., a su turno, señaló que al accionante se le han practicado diferentes exámenes ocupacionales y que los hechos expuestos en la tutela son de su desconocimiento que tienen como finalidad la de determinar la aptitud de una persona para desempeñar un cargo sin perjuicio de su salud o la de terceros y resalta que la relación que existe entre la empresa accionada y Salud Ocupacional de Los Andes Ltda es de naturaleza netamente comercial, por lo cual cualquier decisión que tome el empleador en cuanto la vinculación laboral de sus trabajadores es potestativo de la misma, siendo ajena a esta circunstancia.
- c) KMA CONSTRUCCIONES S.A.S., aclaró que no tiene relación laboral directa con el accionante y que la vinculación aducida por el tutelante fue con CONSORCIO ALCANTARILLADOS DEL OCCIDENTE, alega que el reconocimiento de los derechos pretendidos con la presente acción, deben ser debatidos ante dicha entidad y no con su compañía.
- d) CONSORCIO ALCANTARILLADOS DEL OCCIDENTE, en su respuesta solicitó se declarara improcedente la acción de tutela por existir otra vía judicial para tal fin y que el accionante carece de sustento legal para pretender ser beneficiario de fuero por estabilidad laboral reforzada.
- e) COMPENSAR EPS, informó que el que el tutelante se encuentra activo en su sistema en calidad de cotizante independiente, y no ha dejado de prestar sus servicios médicos, al igual pudo constatar que estuvo activo hasta el mes de febrero de 2021, como cotizante dependiente de la empresa KMA CONSTRUCCIONES, con fundamento a lo manifestado



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

solicita su desvinculación del presente trámite por falta de la legitimación en la causa por pasiva.

- f) COMPAÑÍA DE SEGUROS BOLÍVAR S.A., manifiesto que el accionante registra afiliación con la Administradora de Riesgos Laborales desde 11 de diciembre de 2017 hasta fecha, advierte que el afiliado recibió las atenciones respectivas a los casos reportados, en el dictamen emitido por la aseguradora se indicó que tenía una pérdida de la capacidad para laboral del 0.00%, caso que fue controvertido y remitido a la Junta Regional de Calificación de la Invalidez de Bogotá y Cundinamarca; frente a las pretensiones argumenta que no son competencia de la ARL y que son derivadas de la relación contractual con el CONSORCIO ALCANTARILLADOS DEL OCCIDENTE.
- g) CICON S.A.S, expuso que el demandante no tiene relación laboral con la entidad y que su vínculo contractual es con el CONSORCIO ALCANTARILLADOS DEL OCCIDENTE. Expone que no es procedente la vinculación en el proceso ni mucho menos afectada con el eventual fallo.
- h) Por último, el MINISTERIO DE TRABAJO, señaló que no es el responsable del presunto menoscabo de los derechos fundamentales alegados por el actor, y respecto de la petición No 08SE2021711100000007792 01 de junio de 2020 fue resuelta y notificada al correo el actor el 01 de septiembre de 2020.
- i) La JUNTA NACIONAL DE CALIFICACIÓN DE INVALIDEZ, optó por guardar silencio.

6.- Decisión impugnada:

Se resolvió la primera instancia de la siguiente manera:

Citada las accionadas, y vinculadas las entidades previamente mencionadas, el *A-quo* profirió sentencia el 11 de junio de 2021, negando la salvaguarda invocada por el demandante, al considerar que no se había lesionado ningún derecho fundamental y que no se había agotado el requisito de subsidiaridad. A criterio del Juez de primera instancia, estaba comprobado que la terminación del contrato del actor fue producto de la culminación del término pactado para dicho fin, y no de otra manera, por su estado de salud.

A esto, agregó que al momento de su desvinculación no se contaba con incapacidades vigentes o dictamen alguno de pérdida de capacidad laboral, de hecho, el dictamen que había obtenido por parte de su ARL indicaba que su pérdida de capacidad laboral había sido de 0.00%, decisión confirmada por la Junta Regional y Nacional de Calificación de la invalidez, razón por la cual, no era beneficiario de la figura de estabilidad laboral reforzada. Finalizó aduciendo que el tema ventilado era competencia de los jueces ordinarios laborales, y no así, de la jurisdicción constitucional.

7.- Impugnación: (Art. 29 Num. 3 D. 2591/91):

Inconforme con la decisión, el accionante impugnó la decisión impartida, precisando que el fallo del *A-quo*, no había atendido su estado de salud y condición de vulnerabilidad, la cual le impedía ejercer su actividad laboral. Mencionó que después de la obtención de los dictámenes de pérdida de capacidad laboral aducidos, fue objeto de una cirugía la cual empeoró su estado de salud. Por esto, precisa que no cuenta con los medios para reintegrarse al sistema productivo, y, por consiguiente, se ha visto privando de una fuente económica que le garantice su sustento. Finalizó aduciendo que es merecedor de la figura de estabilidad laboral reforzada, y, por lo tanto, su empleador no estaba autorizado para su retiro, quebrantando con esto la normatividad aplicable al caso.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

8.- Problema jurídico:

¿La accionada y vinculadas vulneraron los derechos deprecados por la accionante?

9.- Consideraciones probatorias y jurídicas:

a.- Normas aplicables: Artículo 1, 48 y 49 de la Constitución Política de Colombia.

b.- Fundamentos de derecho:

Estabilidad reforzada y trabajo:

El artículo 53 de la Constitución Política, señala que los trabajadores gozarán de estabilidad en el empleo. Lo anterior, se traduce en la protección por parte del Estado y a través de la Ley para que el trabajador, en casos muy particulares, que puedan afectar gravemente algunas de sus garantías constitucionales, permanezcan en su empleo y obtengan los beneficios derivados del mismo, como el pago de sus salarios y prestaciones sociales, incluso contra la voluntad del empleador, sino existe una causa relevante que justifique el despido.

Este principio de carácter constitucional ha sido desarrollado bajo el concepto de estabilidad laboral reforzada y está dirigido a aquellos sujetos que merecen especial protección del Estado, como las mujeres embarazadas, los sindicalistas, los desplazados por la violencia, los niños y niñas, las personas de la tercera edad, los discapacitados o con alguna limitación física o mental.

Sobre este punto la Corte Constitucional se pronunció en sentencia T-201 de 2018 M.S. GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO.

“1. El artículo 53 de la Constitución establece como uno de los principios mínimos de las relaciones laborales el derecho que tiene todo trabajador a permanecer estable en el empleo, a menos que exista una justa causa para su desvinculación^[23]. El marco en el que surge es en el de las relaciones laborales, en donde se verifican asimetrías entre el trabajador y el empleador.

Tal garantía se refuerza en ciertos casos en los que se ha reconocido la existencia del “derecho constitucional a una estabilidad laboral reforzada”^[24], que deriva directamente del principio y el derecho a la igualdad en el trabajo, y que se concreta mediante medidas diferenciales en favor de personas en condición de vulnerabilidad, que en la evolución histórica de la sociedad han sufrido discriminación por razones sociales, económicas, físicas o mentales.

En términos generales, son titulares de la estabilidad laboral reforzada las personas amparadas por el fuero sindical, aquellas en condición de invalidez o discapacidad^[25] y las mujeres en estado de embarazo, pues el objetivo de esa figura es “proteger al trabajador que por sus condiciones especiales es más vulnerable a ser despedido por causas distintas al trabajo que desempeña”^[26].

12. La estabilidad laboral reforzada implica que los sujetos amparados no pueden ser desvinculados de su puesto de trabajo por razón de la condición que los hace más vulnerables que el resto de la población. Los motivos que lleven a la terminación de su relación laboral deben estar asociados a factores objetivos que se desprendan del ejercicio de sus funciones, y sean verificados por el Inspector de Trabajo cuando se trate de “asuntos individuales y colectivos en el sector privado y de derecho colectivo del trabajo del sector público”^[27], en cumplimiento de las obligaciones internacionales^[28], constitucionales^[29] y legales^[30] que tiene el Estado colombiano en materia laboral, con el fin de forjar “relaciones laborales en una forma ordenada y constructiva”^[31].

13. Cabe aclarar que la estabilidad laboral reforzada no opera como un mandato absoluto y por lo tanto, no significa que ningún trabajador protegido pueda ser apartado de su cargo. Implica que su despido no puede materializarse por razón de



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

*su especial condición (persona en situación de discapacidad física o mental, o mujer en estado de embarazo). Dicha protección, entonces, **no se traduce en la prohibición de despido o en la existencia “un derecho fundamental a conservar y permanecer en el mismo empleo por un periodo de tiempo indeterminado”**^[32]. Más bien, revela la prohibición constitucional para los empleadores de efectuar despidos discriminatorios en contra de la población protegida por esta figura, que es la más vulnerable entre los trabajadores.*

Quiere decir lo anterior, que el trabajador en un estado de debilidad manifiesta, debe permanecer en su puesto mientras no se presente una causa objetiva y justa para su desvinculación.

14. Con el ánimo de consolidar relaciones equitativas en el escenario laboral, se han consolidado acciones afirmativas bajo la premisa de la disparidad de fuerzas que lo componen. De conformidad con la Constitución se “ha evidenciado la existencia de un verdadero derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de las personas que por sus condiciones físicas, sensoriales o psicológicas se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta o indefensión”^[33].

La mencionada protección le asiste a quienes acrediten su discapacidad^[34], pero también a las personas que están en situación de debilidad manifiesta debido a importantes deterioros en su estado de salud, que le “impide[n] o dificulta[n] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”^[35]. De tal suerte, “siempre que el sujeto sufra de una condición médica que limite una función propia del contexto en que se desenvuelve, de acuerdo con la edad, el sexo o factores sociales y culturales, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada.”^[36]”

➤ **Mínimo vital:**

En relación con el derecho al mínimo vital, la jurisprudencia lo ha contemplado como un presupuesto básico para el efectivo goce y ejercicio de la totalidad de los derechos fundamentales, pero que se constituye en un concepto indeterminado que depende de las circunstancias particulares de cada caso particular, al efecto indicó en sentencia T-157 de 2014:

“el mínimo vital, considerado éste como aquellos recursos absolutamente imprescindibles para solucionar y satisfacer no solamente las necesidades primarias de alimentación y vestuario, sino aquellas relacionadas con la salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente, factores insustituibles para la preservación de calidad de vida”^[31].”

“Bajo esta regla, el mínimo vital es concebido en la jurisprudencia constitucional como un concepto indeterminado cuya concreción depende de las circunstancias particulares de cada caso^[35]. En este sentido, la vulneración del derecho al mínimo vital puede establecerse atendiendo a las consecuencias que para la persona tiene la privación de sus ingresos laborales en la situación concreta en que se encuentra.

Lo anterior conlleva, necesariamente, que el juez constitucional para efectos de otorgar o negar el amparo solicitado, en primer lugar, realice una valoración concreta de las necesidades básicas de la persona y su entorno familiar y de los recursos necesarios para sufragarlas, y, en segundo lugar, determine si el mínimo vital se encuentra amenazado o efectivamente lesionado^[36].”

➤ **Seguridad social y vida digna en conexidad con salud:**

A través de la sentencia **SU-062 de 2010**, la Corte Constitucional en Sentencia de Unificación, reiteró que el **derecho a la seguridad social es un derecho fundamental**, y como quiera que dentro de este derecho fundamental se encuentra el derecho a la salud, encuentra su conexidad también con otros derechos también de rango Constitucional, tales como el derecho a la vida, el derecho a una vida digna entre otros, por lo que resulta claro que la acción de tutela puede ser



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

utilizada para proteger los mismos – Seguridad Social y derecho a la Salud – a fin de resguardarlos siempre y cuando se verifiquen, además, los requisitos de procedibilidad de este mecanismo procesal, máxime cuando con la expedición de la Ley Estatutaria 1751 de 2015 se regula el derecho fundamental a la salud.

“43. El artículo 48 de la Constitución Política consagra el derecho a la seguridad social bajo una doble connotación: i) como derecho fundamental; y ii) como un servicio público de carácter obligatorio que se presta bajo la dirección, coordinación y control del Estado[60].

Esta garantía fundamental “surge como un instrumento a través del cual se le garantiza a las personas el ejercicio de sus derechos fundamentales cuando se encuentran ante la materialización de algún evento o contingencia que mengüe su estado de salud, calidad de vida y capacidad económica, o que se constituya en un obstáculo para la normal consecución de sus medios mínimos de subsistencia a través del trabajo”[61]. Su fundamentalidad se sustenta en el principio de dignidad humana en virtud del cual “resulta posible que las personas afronten con decoro las circunstancias difíciles que les obstaculizan o impiden el normal desarrollo de sus actividades laborales y la consecuente recepción de los recursos que les permitan ejercer sus derechos subjetivos”[62].

Según ha sido interpretado por esta Corporación, los objetivos de la seguridad social guardan necesaria correspondencia con los fines esenciales del Estado social de derecho “como el servir a la comunidad; promover la prosperidad general; garantizar la efectividad de los principios y derechos constitucionales; promover las condiciones para una igualdad real y efectiva; adoptar medidas a favor de grupos discriminados o marginados; proteger especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta; y reconocer sin discriminación alguna de la primacía de los derechos inalienables de la persona como sujeto, razón de ser y fin último del poder político”[63].

44. La protección de este derecho fundamental se refuerza además según lo consagrado en distintos instrumentos internacionales[64]. En primer lugar, se tiene el artículo 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos en virtud del cual “toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad”.

En el mismo sentido lo consagra el artículo 16 de la Declaración Americana de los Derechos de la Persona cuyo tenor dispone que “toda persona tiene derecho a la seguridad social que le proteja contra las consecuencias de la desocupación, de la vejez y de la incapacidad que, proveniente de cualquier otra causa ajena a su voluntad, la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios de subsistencia”.

De otro lado, el artículo 9° del Pacto Internacional de Derechos Sociales y Culturales establece que “los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social”. Así mismo, el artículo 9° del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales dispone que “toda persona tiene derecho a la seguridad social que la proteja contra las consecuencias de la vejez y de la incapacidad que la imposibilite física o mentalmente para obtener los medios para llevar una vida digna y decorosa. En caso de muerte del beneficiario, las prestaciones de seguridad social serán aplicadas a sus dependientes”.

45. Ahora bien, es claro que aun cuando el derecho a la seguridad social ostenta un carácter fundamental, tal particularidad no puede ser confundida con la



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

posibilidad de hacerlo efectivo, en todos los casos, por medio de la acción de tutela.”

c.- Caso concreto:

Bajo los presupuestos jurisprudenciales atrás reseñados, se confirmará la decisión fustigada dado que la misma se encuentra acorde con las pautas normativas y jurisprudenciales que rigen la materia, tal como pasara a exponerse.

En efecto, el Despacho considera que la determinación acogida en primera instancia es acertada toda vez que, entiende que la acción de tutela no es el mecanismo adecuado para discutir asuntos de estirpe laboral como los que planteó el señor ROBERTO CARLO MORA CORONEL, quien cuenta con la posibilidad de acudir ante la jurisdicción ordinaria, a través del proceso laboral, para reclamar el cumplimiento de sus derechos. Escenario original donde podrá analizarse la naturaleza de su relación laboral y si el mismo gozaba de fuero especial alguno y de las consecuencias legales que ello trae consigo, siendo ese el medio idóneo de defensa judicial para la protección de sus intereses, cuya eficacia no puede desconocerse, ni siquiera como consecuencia del aparente estado de indefensión o inminente perjuicio, que invoca al momento de instaurar esta acción constitucional.

Lo anterior es así, porque en el plenario no se logra establecer con la certeza suficiente el cumplimiento de los supuestos que dan lugar al resguardo de la estabilidad laboral reforzada por vía de tutela, en razón al estado de salud del trabajador; lo que, junto con otros aspectos, descarta un perjuicio irremediable y, con ello, la eventual procedencia como mecanismo transitorio.

Valga la pena recordar que, si bien la terminación del vínculo laboral con un trabajador que tiene disminución física o se encuentra en un delicado estado de salud, puede ser catalogada como un indicio de discriminación que puede abrirle paso a la acción de tutela, **ello no quiere decir que se trate de una premisa absoluta que en todos los casos lleve a la procedencia de la acción invocada**, en tanto deben concurrir, contrario al dicho del impugnante, los siguientes presupuestos: “... (i) que el peticionario sea una persona con reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta; (ii) que el empleador tenga conocimiento de la situación, y (iii) que se demuestre **un nexo causal entre el despido y el estado de salud**...”¹

Al respecto, en el presente asunto, tenemos que el accionante laboró para la accionada por un poco de más dos años. Así se desprende de los documentos aportados por las partes, respecto de los cuales se logra establecer la antigüedad de la relación laboral entre ellos. Su terminación se produjo el 30 de enero de 2021, producto de la culminación del plazo pactado inicialmente en el contrato de obra suscrito por las partes en pleito.

También, está demostrado que el actor **fue calificado con una pérdida de capacidad laboral del 0.00%**, emitida en primera instancia por ARL SEGUROS BOLÍVAR y posteriormente confirmada por la Junta de Calificación de la Invalidez de Bogotá y Cundinamarca y por la Junta Nacional de Calificación de la Invalidez, lo que dejaría entrever que, el demandante no cuenta con ninguna secuela de consideración que permita inferir que no puede ejercer sus actividades laborales o diarias. Ahora bien, si bien es cierto que el actor cuenta con los diagnósticos de “lumbago no especificado de Origen Accidente Laboral” (No. 1235248616 del 11 de julio de 2019) y “Otros trastornos especificados de los discos intervertebrales de Origen Enfermedad Laboral” (Dictamen No 1235248616-4900 del 25 de julio de 2020), estas no lo permiten categorizar como una persona en estado de indefensión o mucho menos como una persona discapacitada o disminuida físicamente.

Contrastado lo anterior, con los presupuestos arriba referidos para la procedencia de esta acción, se puede evidenciar que, al momento del retiro del demandante este no contaba con ninguna

¹ Corte Constitucional. Sentencia T-118 de 2019. Magistrada Ponente, Dra; CRISTINA PARDO SCHLESINGER



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

restricción en su estado de salud que permitiera inferir que la terminación de la relación laboral por parte de las accionadas obedeciera a su estado de salud. Ello es así, por las siguientes razones.

Por una parte, tenemos que para la fecha en que le fue comunicada la expiración de la relación laboral, si bien existía un concepto que determinó que la enfermedad padecida por el actor era de origen laboral, lo cierto es que esta fue calificada con el 0.00% de pérdida de capacidad laboral, permitiendo afirmar que no se generó ninguna discapacidad o disminución del estado de salud del accionante que afectara su capacidad laboral, presupuesto que debe estar claramente acreditado para que surja, por esta vía, la protección de la estabilidad laboral reforzada, de ahí que se requiera la existencia de reducciones físicas que lo sometan a un estado de debilidad manifiesta, lo que **NO** está probado en este caso, pues desde la fecha del evento hasta la terminación del contrato el actor desempeñó las funciones a él encargadas. Ahora bien, preciso es que no toda incapacidad genera estabilidad laboral reforzada, como lo ha referido la jurisprudencia; amén que se *“ha clarificado que los destinatarios de la garantía especial a la estabilidad laboral reforzada son aquellos trabajadores que tienen una condición de discapacidad en grado moderado, severo o profundo, «[...] independientemente del origen que tengan y sin más aditamentos especiales, como que obtengan un reconocimiento y una identificación previas»*²

Y lo más importante, se demuestra que la finalización del vínculo obedeció a una causa objetiva dispuesta en el artículo 61 del Código Sustantivo del Trabajo, específicamente, por la causal d); es decir, por la terminación de la obra o labor contratada.

Por manera que se rompe la presunción de obedecer el despido a la situación de salud del accionante y no estaría acreditado el nexo causal entre esos dos aspectos. Entonces, así el auspicante haya visto menguado su estado de salud como consecuencia de algún padecimiento, de lo obrante en el plenario, el despacho no puede inferir con convicción que la terminación de la relación laboral por parte de las encartadas, se debió a padecimiento alguno en el accionante o merma en su capacidad física en el desarrollo de sus laborales, motivo por el cual, no es posible inferir un indicio discriminatorio en la terminación del vínculo, que es lo que se pretende salvaguardar a través de la estabilidad laboral reforzada; y es que, esta carga probatoria puede desplegarse aún en sede de tutela, según concepto del Ministerio de trabajo, a efectos de contrarrestar la presunción de despido injustificado por razones discriminatorias, cuando se trata de persona con discapacidad. Debiéndose recordar que en la mencionada sentencia CSJ SL1360- 2018, puntualizó que el precepto contenido en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997, es una garantía legal de los trabajadores con discapacidad orientada a garantizar su estabilidad laboral frente a despidos discriminatorios, la cual no opera cuando la terminación del vínculo laboral se soporta en un principio de razón objetiva.

Así entonces, al existir una causa objetiva que dio lugar a la terminación del vínculo, se rompe el nexo causal entre esta y la eventual disminución física o delicado estado de salud, y de esa manera no es factible inferir un indicio discriminatorio.

Y tal conclusión, nos conlleva entonces, a abordar el estudio referente a la ausencia de autorización del Ministerio de Trabajo, pues ello no era menester, ya que *“...el Tribunal Constitucional del año 2000 no proscribió la terminación del contrato sin aval ministerial por razón diferente a la discapacidad del trabajador. Por el contrario, lo que señaló es que cuando estuviere soportada en esa razón –la limitación- se requería la autorización del Ministerio del Trabajo para comprobar si, en efecto, esa deficiencia era incompatible e insuperable o, dicho de otro modo, si la prosecución del vínculo laboral se tornaba imposible por razón de la situación de discapacidad del trabajador...”*³, de esta manera, y bajo esta nueva perspectiva, debe entenderse que la protección que brinda la ley 361 de 1997 está dirigida a los despidos que tienen origen en la discapacidad del trabajador, evento en el cual, se requerirá la intervención del Ministerio del Trabajo, surgiendo la protección laboral reforzada cuando el contrato es terminado por razón de la situación de

² Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia SL-114112017 (67595), del 02 de agosto de 2017.

³ Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Sentencia SL1360, del 11 de abril de 2018.



Juzgado Diecisiete Civil del Circuito de Bogotá, D.C.

Carrera 10 No 14 – 15 piso 15 – Telefax: 282 0030 – Bogotá – Colombia
Correo: ccto17bt@cendoj.ramajudicial.gov.co

discapacidad, sin contar con dicha venia, caso en el cual se entenderá que el despido es discriminatorio. **Pero existiendo certeza de una justa causa, puede proceder a su desvinculación, sin necesidad de acudir al aval ministerial**, bastándole realizar el procedimiento normal, garantizándole sus derechos, en palabras de la corte *“La autorización del ministerio del ramo se impone cuando la discapacidad sea un obstáculo insuperable para laborar, es decir, cuando el contrato de trabajo pierda su razón de ser por imposibilidad de prestar el servicio”*⁴

Así las cosas, y reiterando que no toda patología genera estabilidad laboral reforzada y al menos en esta sede no se logra sostener que la desvinculación del trabajador tenga como móvil la condición de salud, la acción de tutela no es el mecanismo adecuado para su reintegro laboral, ya que conflictos de esta naturaleza son de resorte exclusivo del juez ordinario en su especialidad laboral.

Finalmente, por lo dicho con anterioridad para fundamentar que no hay lugar a la tutela de los derechos invocados, porque no se configuran los presupuestos para que surja la estabilidad laboral reforzada, se descarta la acusación de un perjuicio inminente e irremediable al actor, por lo cual, y del caudal suasorio allegado no se colige que el amparo constitucional pueda ser otorgado como como mecanismo transitorio, en la medida en que no se constató la presencia de un menoscabo irremediable que amerite la intervención inmediata por parte del Despacho. Por el contrario, la controversia es exclusivamente de tipo laboral y no se advierte que someter al quejoso a que agote la vía judicial ordinaria le resulte lesivo de sus derechos fundamentales.

En consecuencia, el Juzgado Diecisiete (17) Civil del Circuito de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley.

RESUELVE:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado 42 Civil Municipal de Bogotá D.C., el 11 de junio de 2021, por las razones expuestas.

SEGUNDO: REMITIR el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

TERCERO: NOTIFICAR la decisión por el medio más expedito.

NOTIFÍQUESE,

CESAR AUGUSTO BRAUSÍN ARÉVALO
JUEZ

RQ

⁴ Ibidem.