

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO



**JUZGADO QUINTO CIVIL DEL CIRCUITO**

Bogotá, D.C., veintinueve (29) de enero de dos mil veintiuno (2021)

Radicado: (18) **2020 – 00825 01**  
Proceso: Acción de Tutela (SEGUNDA INSTANCIA)  
Accionante: Baronio Celis Pagnan  
Accionados: Fábrica de Textiles Textrama S.A.  
Vinculados: Ministerio del Trabajo y Famisanar EPS  
Asunto: **SENTENCIA**

Agotado el trámite que le es propio a esta instancia, se resuelve lo pertinente a la impugnación presentada por la parte accionante, contra la providencia del veinticuatro (24) de noviembre de dos mil veinte (2020), proferida por el Juzgado Dieciocho (18) Civil Municipal de Bogotá.

**ANTECEDENTES**

**1.- Supuestos Fácticos**

El señor Baronio Celis, en nombre propio propone acción de tutela para la protección de sus derechos al mínimo vital, a la estabilidad laboral reforzada y a la seguridad social, con base en los hechos que a continuación se sintetizan:

- 1.1. Que se encuentra vinculado a la empresa Textrama S.A. desde el 13 de enero de 1998.
- 1.2. Que desde el 24 de febrero de 2016 había iniciado tratamiento médico para tratar su hernia discal.
- 1.3. Que fue reubicado en otro puesto, en el que obtuvo una asignación salarial mejor en enero de 2017.
- 1.4. Que el 31 de mayo de 2018 se le informó que la empresa estaba en proceso de liquidación, sin embargo, le seguirían pagando salarios,

aportes a seguridad social y prestaciones, durante el tiempo que durara la liquidación.

- 1.5. Que ha comprobado que la empresa ha seguido funcionando normalmente.
- 1.6. Que el 31 de mayo de 2018 se le notificó que los pagos por parte de la empresa se seguirían efectuando el 15 y 30 de cada mes, lo que duró por aproximadamente un año, hasta mayo de 2019, posteriormente, pagos los días 5 y 20 de cada mes, por un periodo de 6 meses, sin novedad hasta noviembre de 2019.
- 1.7. Que después de esos 6 meses la empresa solo consignó parafiscales, más no el salario, lo que, según señala, afecta su mínimo vital y el de su familia que depende económicamente de él.
- 1.8. Que el 25 de noviembre tuvo una cirugía por una hernia en la ingle izquierda y en el presente se le están realizando exámenes para determinar si presenta hernia testicular.
- 1.9. Que el 1º de octubre de 2020 se le expidió certificación laboral por la demandada que da cuenta de su vinculación a la misma y el salario asignado.
- 1.10. Que actualmente presenta las siguientes patologías: ANTECEDENTE DE HERNIA DISCAL L3-L5. EN SEGUIMIENTO POR CLINICA DEL DOLOR POR LUMBALGIA DE TPO MIXTO, M545 LUMBAGO NO ESPECIFICADO Confirmado Nuevo X R521 DOLOR CRONICO INTRATABLE Confirmado Nuevo M792 NEURALGIA Y NEURITIS, NOESPECIFICADAS Confirmado Nuevo, patologías que se encuentran en tratamiento.
- 1.11. Que ha visto precarizándose su situación, debido a la emergencia sanitaria por COVID-19, sin recibir salario y sin saber quién le va a pagar el tiempo que quede sin incapacidad médica, además de cuándo será reintegrado a su cargo.

## **2.- Lo Pretendido.**

Con la protección de sus derechos fundamentales, también solicitó lo siguiente:

*“Primero: TUTELAR a favor y como MECANISMO TRANSITORIO mis derechos*

*constitucionales fundamentales a la Vida en conexidad directa con la salud, el Mínimo Vital, Seguridad Social, Salud, Igualdad, Trabajo y Estabilidad laboral reforzada, acorde a los supuestos fácticos referidos en los anteriores acápite.*

*Segundo: ORDENAR a la empresa TEXTRAMA S.A., que proceda dentro del término que su digno despacho disponga, a pagar LOS SALARIOS CORRESPONDIENTES A PARTIR DEL Mes de noviembre de 2019, Y HASTA LA FECHA al igual que el pago de la prima de Servicios y demás acreencias laborales, en aplicación en el numeral 4 del Artículo 57 del Código Sustantivo del trabajo, es obligación del empleador: “ARTICULO 57. OBLIGACIONES ESPECIALES DEL EMPLEADOR. Son obligaciones especiales del empleador: (...) 4. Pagar la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos. (...) y del”. ARTICULO 140 del CODIGO SUSTANTIVO DE TRABAJO COLOMBIANO que reza: “SALARIO SIN PRESTACION DEL SERVICIO. Durante la vigencia del contrato el trabajador tiene derecho a percibir el salario aun cuando no haya prestación del servicio por disposición o culpa del empleador.”*

*Tercero: ORDENAR a TEXTRAMA S.A., para que en el término que su digno despacho disponga, me reintegren a mi empleo teniendo en cuenta las recomendaciones laborales dadas por mi médico tratante, con el pago retroactivo de todas las prestaciones salariales dejadas de percibir, estando en debilidad manifiesta por las patologías que me aquejan.*

*Cuarto: Conminar a la accionada para que no sigan cometiendo este tipo de conductas que van detrimento de la integridad de los trabajadores.”*

### **3.- La Actuación.**

La demanda de tutela correspondió por reparto al Juzgado Dieciocho (18) Civil Municipal de Bogotá, quien la admitió en auto de 11 de noviembre de 2020, dispuso la vinculación del Ministerio del Trabajo y de Famisanar EPS; además otorgó el término de un (1) día a la accionada y vinculadas para que presentaran su defensa.

### **4.- Intervenciones**

Advierte el Despacho que se recibieron informes junto con sus anexos, de: **EPS Famisanar y del Ministerio del Trabajo.**

Textrama S.A., por su parte, guardó silencio.

### **5.- La Providencia de Primer Grado**

El Juez a-quo, en providencia del 24 de noviembre de 2020, declaró improcedente el amparo, al considerar que se echaban de menos los requisitos de subsidiariedad y de inmediatez, propios de la tutela.

## **6.- La Impugnación.**

Inconforme con la decisión de primer grado el accionante la impugnó, solicitando se concediera en su favor como mecanismo transitorio, para la protección de sus derechos. Reiteró la fundamentalidad de los derechos que, en su sentir, están en juego. Señaló que se encontraba en debilidad manifiesta para proceder con una acción ordinaria laboral y que en cualquier caso su situación no da espera para acudir a la justicia ordinaria, por demás que requiere de efectuar erogaciones para conseguir profesional en derecho.

Por lo demás reitera los fundamentos de su petición inicial.

## **CONSIDERACIONES**

### **1.- La Competencia.**

Este Juzgado es competente para conocer de la presente impugnación del fallo de primera instancia, conforme lo establecido en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991.

### **2.- Problema Jurídico Por Resolver.**

Debe establecer el despacho si el amparo que se invoca por el accionante satisface los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela y de ser el caso, establecer si existe vulneración de las garantías constitucionales a la actora que den lugar a la tutela. Con lo anterior habrá de determinarse si la tutela de primera instancia debe revocarse, modificarse o confirmarse.

### **3.- De la Subsidiariedad de la tutela:**

Conforme con lo dispuesto por la Corte Constitucional, la presente acción preferente y sumaria sólo resulta procedente cuando se han agotado los

medios de defensa que el legislador ha dispuesto en cada caso particular o los mismos no resultan idóneos para la protección del derecho reclamado. De vieja data el Alto Tribunal Constitucional ha sostenido que:

*“Así, pues, la tutela no puede converger con vías judiciales diversas por cuanto no es un mecanismo que sea factible de elegir según la discrecionalidad del interesado, para esquivar el que de modo específico ha regulado la ley; no se da la concurrencia entre éste y la acción de tutela porque siempre prevalece -con la excepción dicha- la acción ordinaria.*

*La acción de tutela no es, por tanto, un medio alternativo, ni menos adicional o complementario para alcanzar el fin propuesto. Tampoco puede afirmarse que sea el último recurso al alcance del actor, ya que su naturaleza, según la Constitución, es la de único medio de protección, precisamente incorporado a la Carta con el fin de llenar los vacíos que pudiera ofrecer el sistema jurídico para otorgar a las personas una plena protección de sus derechos esenciales.”<sup>1</sup> (Se subraya)*

Igualmente, en sentencia T-471 de 2017, recogiendo el derrotero jurisprudencial trazado, señaló la Corte lo siguiente:

*“Esta Corporación estableció que, por regla general, la acción de tutela procede de manera subsidiaria y, por lo tanto, no constituye un medio alternativo o facultativo que permita complementar los mecanismos judiciales ordinarios establecidos por la ley. Adicionalmente, la Corte señaló que no se puede abusar del amparo constitucional ni vaciar de competencia a la jurisdicción ordinaria, con el propósito de obtener un pronunciamiento más ágil y expedito, toda vez que éste no ha sido consagrado para reemplazar los medios judiciales dispuestos por el Legislador para tales fines.*

*Posteriormente, en las sentencias T-373 de 2015 y T-630 de 2015, estableció que si existen otros mecanismos de defensa judicial que resulten idóneos y eficaces para solicitar la protección de los derechos que se consideran amenazados o vulnerados, el afectado debe agotarlos de forma principal y no utilizar directamente la acción de tutela. En consecuencia, una persona que acude a la administración de justicia con el fin de que le sean protegidos sus derechos, no puede desconocer las acciones judiciales contempladas en el ordenamiento jurídico, ni pretender que el juez de tutela adopte decisiones paralelas a las del funcionario que debe conocer del asunto dentro del marco estructural de la administración de justicia.*

---

<sup>1</sup> Sentencia C-543 de 1992.

*Ahora bien, en virtud de lo dispuesto en los artículos 86 Superior y 6º del Decreto 2591 de 1991, aunque exista un mecanismo ordinario que permita la protección de los derechos que se consideran vulnerados, existen algunas excepciones al principio de subsidiariedad que harían procedente la acción de tutela. La primera de ellas es que se compruebe que el mecanismo judicial ordinario diseñado por el Legislador no es idóneo ni eficaz para proteger los derechos fundamentales vulnerados o amenazados; y la segunda; que “siendo apto para conseguir la protección, en razón a la inminencia de un perjuicio irremediable, pierde su idoneidad para garantizar la eficacia de los postulados constitucionales, caso en el cual la Carta prevé la procedencia excepcional de la tutela”*

#### **4.- El derecho a la estabilidad laboral reforzada.**

La jurisprudencia constitucional ha desarrollado el derecho a la estabilidad laboral reforzada en los siguientes términos:

*“El derecho a la estabilidad laboral “(d)esde su perspectiva deóntica, supone que el trabajo esté dotado de una vocación de permanencia o continuidad mientras no varíe el objeto de la relación, sobrevenga una circunstancia que haga nugatorias las obligaciones reconocidas a los sujetos de la relación o aparezca una justa causa de despido”<sup>2</sup>. Sin embargo, este derecho acoge mayor relevancia cuando el empleado se encuentra en condición de debilidad manifiesta, debido, entre otros, a las particulares condiciones de salud y capacidad económica, evento en el cual surge el derecho a la estabilidad laboral reforzada, la cual “se materializa en la obligación impuesta al empleador de mantenerlo en su puesto de trabajo<sup>3</sup> en razón de su condición especial.”<sup>4</sup>*

*Están en condición de debilidad manifiesta los trabajadores que puedan catalogarse como “(i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que tengan una afectación en su salud que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño*

---

<sup>2</sup> Corte Constitucional, sentencia T-288 de 2016. Ver también Sentencias T-225 y T-226 de 2012, T-546 de 2000.

<sup>3</sup> Corte Constitucional, sentencia T-018 de 2013.

<sup>4</sup> Esta garantía Superior hunde sus raíces, al menos, en los siguientes preceptos constitucionales, el cual consagra el derecho a “la estabilidad en el empleo” (artículo 53 CP); el derecho de todas las personas que “se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta” a ser protegidas “especialmente” con miras a promover las condiciones que hagan posible una igualdad “real y efectiva” (artículo 13 CP); en el derecho al trabajo “en todas sus modalidades” (artículo 25 CP); en el deber del Estado de adelantar una política de “integración social” para quienes pueden considerarse “disminuidos físicos, sensoriales y síquicos” (artículos 47 CP); la protección del derecho fundamental al mínimo vital, como el derecho a la vivienda, salud, vestido, aseo y educación (artículos 1, 53, 93 y 94 CP); y el deber de todos de “obrar conforme al principio de solidaridad social”, en especial cuando se encuentre en peligro la salud y la vida de una persona (95 CP). Ver sentencias C-631 de 2000 y T-519 de 2003, entre otras.

*de sus labores en las condiciones regulares<sup>5</sup>, y que, por sus condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada”<sup>6</sup>.*

*La protección al derecho a la estabilidad laboral reforzada se genera para quienes ven disminuida su fuerza de trabajo independientemente de que se hubiese emitido o no el certificado de pérdida de capacidad<sup>7</sup>.*

*Bajo estos parámetros se ha sostenido que (i) una persona con padecimientos de salud que involucren, de forma transitoria o variable, una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada; por lo general; se exige también que (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; y (iii) que en caso de ser despedido exista una conexión directa e inmediata entre este hecho y la condición de salud.*

*Cuando a una persona le asista la garantía a la estabilidad laboral reforzada por estar en las circunstancias anteriormente mencionadas, tiene derecho a que su empleador no pueda finalizar el vínculo laboral sin la autorización del Ministerio de Trabajo, aunque exista justa causa para terminar la relación laboral. El incumplimiento de este deber, genera obligación del juez de presumir que el despido fue discriminatorio<sup>8</sup>, es decir, que se generó por el estado de debilidad e indefensión del empleado e, igualmente: (i) que el despido del trabajador o la terminación del contrato, no produzca efectos jurídicos y la consecuente obligación de recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir; (ii) el derecho al reintegro a un cargo de iguales o mejores condiciones o, como se ha venido reconociendo recientemente, la renovación del contrato, en ambos casos*

---

<sup>5</sup> En la Sentencia T-1040 de 2001 esta Corporación sostuvo que, si bien la accionante no podía ser calificada como inválida ni tenía una discapacidad definitiva para trabajar, su disminución física era suficiente para hacerse acreedora de una protección especial, por lo que ordenó el reintegro de una mujer que fue despedida sin permiso del órgano competente pese a que se encontraba disminuida físicamente.

<sup>6</sup> En la sentencia T-519 de 2003, la Corte señaló que no se le podía terminar su contrato de forma unilateral y sin justa causa a una persona que padecía “*carcinoma basocelular en rostro y daño solar crónico*”, sin solicitar autorización a la oficina del trabajo, porque por encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta tenía derecho a la “*estabilidad laboral reforzada*” y en función de esa garantía ordenó a la empleadora reintegrar al trabajador a sus labores.

<sup>7</sup> Anteriormente, se señalaba que la estabilidad laboral reforzada, siguiendo la Ley 361 de 1997, únicamente contemplaba este derecho para quienes contaran con la correspondiente certificación emitida por la Junta Regional de Calificación de Invalidez o quien haga sus veces. Sin embargo, esta distinción carece de entidad en la vigente jurisprudencia constitucional, pues en criterio de esta Corporación la protección constitucional en comento se predica de quienes padecen problemas de salud durante la vigencia del contrato laboral, que dificulte sustancialmente el ejercicio de sus funciones, independientemente de que se trate de un “*accidente, enfermedad profesional, o enfermedad común, o si es de carácter transitorio o permanente*”. En este sentido, por medio de la Sentencia C-284 de 2011, se precisó que no es necesario para definir los beneficiarios de esa garantía “*entrar a determinar ni el tipo de limitación que se padezca, ni el grado o nivel de dicha limitación*”. Ver sentencias SU-049 de 2016, T-372 de 2017 y T-317 de 2017.

<sup>8</sup> Corte Constitucional, sentencias: T-521 de 2016, T-449 de 2010, T-449 de 2008 y T-1083 de 2007, T-372 de 2017, entre otras.

*las condiciones laborales deben estar acordes con sus condiciones de salud<sup>9</sup>; (iii) el derecho a recibir capacitación en caso de que el empleado deba desempeñarse, por sus condiciones de salud, en un nuevo cargo<sup>10</sup>; y (iv) a recibir “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” (art. 26, inc. 2°, Ley 361 de 1997).*

## **6.- El Caso en Concreto.**

Atendiendo a las argumentaciones expuestas en el trámite y el acervo probatorio recaudado, a juicio de este Estrado la sentencia impugnada debe ser confirmada en su integridad, considerándose improcedente, amén de lo que se expone en las siguientes líneas.

Sea lo primero observar que no hay duda respecto a la existencia y vigencia del vínculo laboral entre las partes, amén de la certificación aportada. Hecho que por demás no fue debatido por la accionada.

Igualmente, se tiene por probada la vinculación al Sistema de Seguridad Social del accionante, por cuenta de la vinculación con Textrama S.A., como lo señaló Famisanar EPS.

Ahora bien, reprocha el actor la falta de pago de los salarios y prestaciones sociales por parte de su empleador, pues le causa un perjuicio, al no contar con otra fuente de ingresos para su sostenimiento y el de su familia más allá de su trabajo, máxime teniendo en cuenta la coyuntura que se vive actualmente, por cuenta de la pandemia de Covid-19.

Sin embargo, el Juzgado estima que le asistió razón a la primera instancia al negar por improcedente el amparo deprecado.

---

<sup>9</sup> Corte Constitucional, en sentencia T-351 de 2015, M.S. Gabriel Eduardo Mendoza, precisó al respecto que “en algunos eventos, la reubicación laboral como consecuencia del estado de salud del trabajador, implica no solamente el simple cambio de labores, sino también la proporcionalidad entre las funciones y los cargos previamente desempeñados y los nuevos asignados, así como el deber del empleador de otorgar la capacitación necesaria con el propósito de que las nuevas tareas puedan ser desarrolladas adecuadamente.”

<sup>10</sup> Artículo 54 Constitucional: “[e]s obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.

En efecto, es en principio el juez ordinario en su especialidad laboral quien está llamado a dirimir conflictos como el presente, conforme a la competencia que el legislador le asignó en el artículo 2º del Código Procesal del Trabajo.

Y si bien el accionante apunta que se le está causando un perjuicio irremediable, debe recordarse que esta figura jurídica exige tanto la inminencia de la amenaza, como la urgencia de las medidas para conjurarla y la impostergabilidad de la tutela; ad empero, tales elementos se echan de menos en el presente caso, siendo que la presunta vulneración ha sido extendida en el tiempo, superando incluso el lapso de un año (desde noviembre de 2019), lo que excluye la inminencia y urgencia aludidas.

Y si bien, el accionante en su impugnación indicó que no pudo acceder a la justicia ordinaria por encontrarse en situación de vulnerabilidad, no supone ello una razón válida, en la medida que puede hacer uso de la figura de amparo de pobreza, el auxilio de defensoría pública o, si el proceso es de única instancia, puede actuar en causa propia, según lo estipula el artículo 28 del Decreto 196 de 1971.

Por último, aun cuando podría señalarse que el requisito de inmediatez se ve superado por la actualidad y continuidad de la presunta vulneración, debe llamarse la atención que el actor no acudió ni siquiera a la jurisdicción constitucional en todo el lapso en que dice que no le han reconocido sus prestaciones laborales, sin aparente justificación y teniendo en cuenta que las medidas sanitarias adoptadas en el marco de la pandemia de Covid-19 y que como bien se sabe han trastocado el orden económico del país, comenzaron desde el mes de marzo de 2020, mucho tiempo antes de la presentación de la presente acción.

Así las cosas, nada obstaba para que el accionante acudiera a la jurisdicción desde el primer momento que dejó de recibir sus salarios, si su situación económica era, como señala, apremiante; además que cuenta en la actualidad con afiliación a la seguridad social, lo que aminora su estado de lasitud que afirma tener, razones por las que se confirmará la sentencia apelada.

Finalmente, no se advierte que el actor haya sido despedido, para así concebir que haya lugar a determinar la estructuración de estabilidad laboral reforzada para fines de reintegro como se pretende.

### **DECISIÓN**

En virtud de lo expuesto, el Juzgado Quinto Civil del Circuito de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley y mandato constitucional,

### **RESUELVE**

**Primero: CONFIRMAR** la providencia del veinticuatro (24) de noviembre de dos mil veinte (2020), proferida por el Juzgado Dieciocho (18) Civil Municipal de Bogotá, por las razones expuestas con anterioridad.

**Segundo: NOTIFICAR** la presente decisión a las partes y a los demás intervinientes, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 30 del Decreto 2591 de 1991.

**Tercero: COMUNICAR** la presente decisión al Juzgado de origen por el medio más expedito.

**Cuarto: REMITIR** el expediente a la honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión, cumplido lo anterior.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

**NANCY LILIANA FUENTES VELANDIA**

JUEZA

Firmado Por:

**NANCY LILIANA FUENTES VELANDIA  
JUEZ CIRCUITO  
JUZGADO 005 CIVIL DEL CIRCUITO DE BOGOTÁ D.C.**

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: **9f80c0dd768e38952f7bda3d36d467859486d4bb05f87c59b25c2c584a068f3e**

Documento generado en 29/01/2021 06:18:02 AM