

# REPÚBLICA DE COLOMBIA



## JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO

Bogotá D.C., siete (07) de septiembre de dos mil veinte (2020)

**Referencia: 2020-0478**

En ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, se desata la impugnación presentada por el accionante, contra la sentencia proferida por el Juzgado 18 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá el 22 de julio de 2020.

### ANTECEDENTES

1. El señor **NICOLÁS MAURICIO SILVA ALONSO**, instauró acción de tutela contra **INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. INDEGA (COCA COLA FEMSA)** y **CONTACTAMOS OUTSOURCING SAS** con el fin de que se ampararan sus derechos fundamentales a la vida digna, igualdad, salud, mínimo vital y móvil, trabajo, estabilidad laboral reforzada, reten social, seguridad social y educación; en consecuencia, solicita se ordene a la accionada su reintegro al puesto de trabajo, le cancelen los salarios dejados de pagar y demás derechos laborales, así como los aportes a seguridad social.

2. Como causa petendi, esgrimió los presupuestos fácticos que a continuación se compendian:

(i) Que fue contratado por la empresa **CONTACTAMOS OUTSOURCING SAS** por obra o labor el 2 de noviembre de 2013 para ejercer el cargo de operador logístico Montacarguista en la empresa **INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. -INDEGA (COCA-COLA)**.

(ii) Indica que el 12 de mayo de 2020 la empresa **CONTACTAMOS OUTSOURCING SAS** le informó sobre la terminación de su contrato, de conformidad con la comunicación de **INDEGA COCA-COLA** "reducción de sus volúmenes". Sin que a la fecha le hayan cancelado la liquidación.

(iii) Manifiesta que el 12 de junio de 2020 la empresa **CONTACTAMOS OUTSOURCING SAS** lo cita para el reintegro, pero con reducción de salario, y lo envían a realizarse el examen de ingreso, pero por las patologías relacionadas en el análisis de ingreso no fue reintegrado.

(iv) Informa que presenta múltiples patologías desde el año 2016 y al ser despedido quedó fuera del sistema de salud sin que puede

realizarse los tratamientos que tiene pendientes y la investigación de enfermedad laboral.

(v) Hace una reseña de su historia clínica, para concluir que por su actual estado de salud y la situación ocasionada por la pandemia del COVID-19 es difícil conseguir un nuevo empleo, evidenciándose claramente la discriminación de la cual fue víctima por **CONTACTAMOS OUTSOURCING SAS**.

(vi) Apunta que su ingreso es el único sustento de su familia, ya que su esposa es la cuidadora permanente de sus dos menores hijos y son una familia desplazada de la ciudad de Itagüí-Antioquia, aparecen en el Registro Único de Población Desplazada con el código de declaración No. 245741.

(vii) Asienta que fueron despedidos más de 50 trabajadores sin mediar autorización del Ministerio del Trabajo, sin atender los decretos expedidos por el Gobierno Nacional con ocasión de la pandemia en materia laboral y vulnerando sus derechos fundamentales, por lo que presentaron Querrela ante el Ministerio de Trabajo radicada con el No. 05EE202033020000003842 y asignada a la Unidad de Investigaciones Especiales.

Al presente evento fueron vinculados el MINISTERIO DEL TRABAJO y COMPENSAR EPS.

**CONTACTAMOS OUTSOURCING SAS**. Se opone a la prosperidad de las pretensiones del accionante por estar basadas en abuso del derecho al hacerse pasar como trabajador en estado de debilidad manifiesta, discriminado sindicalmente y con un fuero inexistente, no tiene fuero de salud ni es padre de familia, por tanto, el juez constitucional no es competente para dilucidar la relación laboral en discusión.

Argumenta que su actuar siempre ha sido con apego a la constitución y a la ley ya que la relación laboral finalizó por terminación de la obra o labor contratada como causal objetiva establecida en el CST.

**COMPENSAR EPS**. Pone en conocimiento que el señor Nicolás Mauricio Silva se encuentra retirado del PBS de Compensar EPS por la empresa **CONTACTAMOS OUTSOURCING SAS** en calidad de dependiente y la EPS le brindó todos los servicios requeridos para el manejo de sus patologías, apareciendo en el último registro del mes de mayo diagnóstico Lumbago, sin que posea trámites como concepto de determinación de origen, pérdida de capacidad laboral, etc. Aporta el listado de incapacidades que aparecen registradas en la EPS.

Solicita su desvinculación por falta de legitimación en la causa por pasiva ya que frente a las pretensiones la EPS no ha incurrido en acción u omisión que vulnere los derechos del accionante.

Obra Querrela Administrativa de la Organización Sindical UTIBAC en contra de la **INDUSTRIA NACIONAL DE GASEOSAS S.A. INDEGA** y la empresa **OUTSOURCING SAS**, presentada ante el Ministerio del

Trabajo y en la que imploran la protección de los derechos de los trabajadores, la investigación de las empresas querelladas con la correspondiente sanción y consecuente reintegro de los trabajadores.

### **LA SENTENCIA IMPUGNADA**

Tras citar a las demandadas y entidades vinculadas, el A-quo dictó sentencia el 22 de julio de 2020 negando la protección constitucional reclamada por no cumplirse el principio de subsidiariedad.

### **LA IMPUGNACIÓN**

El accionante solicita la revocatoria del fallo impugnado y pide sean acogidas sus pretensiones dado que no se tuvo en cuenta su estado de salud y la labor para la que fue contratado se sigue ejecutando por otros empleados en la empresa, el volumen de producción de la empresa no se ha reducido ni su objeto social ha finalizado, por lo que no resulta cierta la causal objetiva para dar por terminada la relación laboral aducida por la accionada.

Manifiesta que los derechos invocados no fueron estudiados por el A quo ni la precaria situación económica, así como las pruebas de sus dolencias y patologías que motivaron su despido e impidieron su reintegro, aspectos que lo ponen en circunstancias de debilidad manifiesta, haciendo procedente la acción de tutela.

Hace otros pronunciamientos y cita jurisprudencia para respaldar su dicho.

### **CONSIDERACIONES**

En primer lugar, conviene destacar que, la finalidad de la impugnación de los fallos de tutela tiene por objeto que el Superior jerárquico de quien lo pronunció, revise la decisión impugnada, teniendo en cuenta la relación entre los hechos narrados, las pruebas y el fallo, así como el contenido de la impugnación y de esta manera concluir si se encuentra o no ajustado a Derecho.

Siendo lo pretendido por el accionante obtener su reintegro al puesto de trabajo, la cancelación de los salarios dejados de pagar y demás derechos laborales, así como los aportes a seguridad social, corresponde a esta instancia determinar si el demandante cumple los requisitos para otorgarle el beneficio de la estabilidad laboral reforzada, o, por el contrario, resulta improcedente como lo determinó el A quo.

Sobre la figura de la estabilidad laboral reforzada, nuestro alto Tribunal Constitucional, ha dicho:

*“(…) En virtud del artículo 53, y de otros que se relacionan con la protección que el Estado debe dar a quienes se encuentran en situación de indefensión o debilidad manifiesta, por las condiciones físicas, sociales, económicas o de salud que afrontan, la Corte ha sostenido que*

*en el marco de las relaciones de trabajo, la protección especial a estas personas implica la titularidad del derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, esto es, el derecho a conservar el empleo, a no ser despedido en razón de su situación de vulnerabilidad, a permanecer en él hasta que se configure una causal objetiva que amerite la desvinculación laboral y a que el inspector de trabajo o la autoridad que haga sus veces, autorice el despido con base en la verificación previa de dicha causal.*

*(...)*

*La efectividad del ejercicio del derecho al trabajo, como ocurre para cualquier otro trabajador, está sometida a la vigencia directa en las relaciones laborales de unos principios mínimos fundamentales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política. Cuando la parte trabajadora de dicha relación está conformada por un discapacitado, uno de ellos adquiere principal prevalencia, como es el principio a la estabilidad en el empleo, es decir a permanecer en él y de gozar de cierta seguridad en la continuidad del vínculo laboral contraído, mientras no exista una causal justificativa del despido, como consecuencia de la protección especial laboral de la cual se viene hablando con respecto a este grupo de personas.*

*(...)*

*Ahora bien, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, la protección laboral reforzada no sólo se aplica a las personas en situación de discapacidad, a las mujeres embarazadas o a los trabajadores aforados. Por el contrario, el criterio de esta Corporación ha evolucionado, al punto de concebir que la estabilidad laboral reforzada se hace extensiva a todos los trabajadores que se encuentren en una situación de debilidad manifiesta como consecuencia de la grave afectación de su estado de salud (...)" (Sentencia T-754/2012).*

Al tenor de la jurisprudencia citada, es del caso precisar, que sólo las personas que ostentan un quebranto significativo en su estado de salud, que les impida de manera sustancial el despliegue de sus tareas diarias, así como de sus funciones laborales, son susceptibles de ser amparadas bajo la figura de la estabilidad laboral reforzada.

Al examinar los acontecimientos fijados en el presente escenario y del acervo probatorio aportado, es visible que el actor padece de una serie de molestias en su estado de salud, registrando para el mes de mayo diagnóstico de "LUMBAGO NO ESPECIFICADO" y el resultado de exámenes de diagnóstico según documento denominado "Evolución General" que arrima la EPS concluye "estudio normal", sin que se evidencie que tales padecimientos lo limiten físicamente o impidan el desarrollo de sus actividades de rutina, tampoco encontramos recomendaciones o restricciones médicas para su desempeño laboral, ni que al momento de su desvinculación se encontrara incapacitado o en trámite dictamen para la pérdida de capacidad laboral. De manera contraria, su empleador manifiesta desconocer el aducido estado de salud ya que jamás reportó y afirma que el accionante durante el desarrollo de la labor contratada nunca tuvo inconvenientes de salud, laboró con total normalidad y alto desempeño.

Aunado a lo anterior, la EPS informa que desde el área de medicina laboral y reconocimiento de prestaciones económicas el accionante no posee trámites como concepto de determinación de origen, pérdida de capacidad laboral u otros, y se le han expedido 5 incapacidades que comprenden del 26 al 28 de mayo de 2019; del 13 al 15 de septiembre de 2019; del 2 al 4 de diciembre de 2019; del 10 al 12 de marzo de 2020 y del 13 al 15 de marzo de 2020.

Así las cosas, las patologías referidas no dejan en evidencia que menoscaben su capacidad de desempeño o que lo sustraigan de ellas, por lo que no es de recibo creer que su condición de salud haya sido el motivo de la finalización de la relación laboral o que lo hagan merecedor de la prerrogativa constitucional que invoca, pues si bien padece de quebrantos de salud, no se prueba que se encuentre en tratamiento como lo aduce, ni que estos le impidan sustancialmente el desempeño de sus actividades regulares o lo conviertan en un individuo discapacitado.

Por lo anterior, es por lo que la controversia debe ser resuelta ante el juez natural, escenario propicio para debatir este tipo de asuntos de una manera amplia, pudiendo salir avante en sus pretensiones, y no en esta constitucional que opera de manera subsidiaria, deviniendo entonces la improcedencia de este mecanismo al contarse con otras vías para detener la presunta afectación, ya que la acción de tutela es de carácter subsidiario y no puede usarse como otra instancia más, desconociendo las distintas jurisdicciones, competencias y jueces naturales de cada caso en particular, más aun tratándose de litigios de carácter contractual, económico y legal, donde se encuentra en discusión una relación laboral que debe ser dirimida por el juez ordinario laboral, por lo que resulta improcedente cuando el que se dice perjudicado tiene a su alcance otros medios de defensa judicial o cuando pretende sustituir mecanismos ordinarios de defensa que no fueron utilizados en su debido tiempo, o de los cuales aún no ha hecho uso.

Adicional a lo dicho, debe tenerse en cuenta que se encuentra en trámite una querrela ante el Ministerio de Trabajo.

Respecto al requisito de subsidiaridad en la acción de tutela, la Corte Constitucional ha reiterado:

*“Frente a la necesidad de preservar el principio de subsidiariedad de la acción de tutela, se ha sostenido que aquella es improcedente si quien ha tenido a su disposición las vías judiciales ordinarias de defensa, no las utiliza ni oportuna ni adecuadamente, acudiendo en su lugar a la acción constitucional. Ello por cuanto que, a la luz de la jurisprudencia pertinente, los recursos ordinarios son verdaderas herramientas de protección de los derechos fundamentales, por lo que deben usarse oportunamente para garantizar su vigencia, so pena de convertir en improcedente el mecanismo subsidiario que ofrece el artículo 86 superior.” (...) “Entendida de otra manera, la acción de tutela se convertiría en un escenario de debate y decisión de litigios, y no de*

*protección de los derechos fundamentales” (Sentencia T-177 de 2011)*  
(Subrayado del despacho).

En consecuencia, se confirmará la sentencia proferida por el juez *a quo*, por considerarla ajustada a derecho.

### **DECISIÓN**

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Primero Civil del Circuito de Bogotá, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

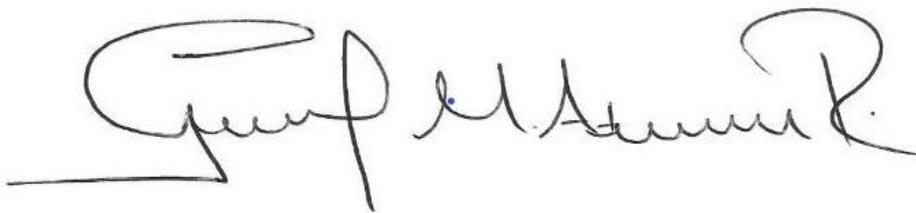
### **RESUELVE**

**PRIMERO: CONFIRMAR** el fallo proferido por el Juzgado 18 de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá el 22 de julio de 2020, por los motivos consignados en este proveído.

**SEGUNDO: NOTIFICAR** lo aquí resuelto por el medio más expedito.

**TERCERO: REMITIR** el plenario a la Corte Constitucional para lo de su cargo.

**Notifíquese y cúmplase**



**GAMAL MOHAMMAND OTHMAN ATSHAN RUBIANO**  
**JUEZ**