REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO
JUZGADO SETENTA Y UNO CIVIL MUNICIPAL DE BOGOTÁ
(JUZGADO CINCUENTA Y TRES DE PEQUEÑAS CAUSAS Y COMPETENCIA MULTIPLE TRANSITORIO – ACUERDO PCSJA18-11127)

Bogotá D.C., 29 de julio de 2020
Acción de tutela Nº 2020-520

Se decide la acción de tutela interpuesta por EDWIN BARBOSA LEON contra la MULTIMODAL LOGISTICA DE CARGA LTDA.

I. ANTECEDENTES

El accionante pretende que, en salvaguarda de sus derechos de vida, mínimo vital, trabajo, seguridad social, salud e igualdad se ordene a la accionada: (i) declarar ineficaz el despido al actor; (ii) reintegrarlo al cargo que venía desempeñando o uno de superior categoría; (iii) pagar los salarios dejados de recibir y; (iv) afiliar al empleado a la respectiva EPS para continuar con la atención médica que requiere de acuerdo a su estado de salud.

II. DERECHOS PRESUNTAMENTE VULNERADOS

Aduce el demandante la violación de sus derechos fundamentales a la vida, mínimo vital, trabajo, seguridad social, salud e igualdad.

III. ACTUACIÓN PROCESAL

La presente acción de tutela fue admitida el pasado 21 de julio de los corrientes.

IV. CONTESTACIÓN A LA TUTELA

MULTIMODAL LOGISTICA DE CARGA LTDA: Afirma que el actor tenía contrato a término fijo y que no tenía conocimiento de las afecciones médicas del quejoso.

IV. CONSIDERACIONES

1. De la competencia

Es competente este despacho judicial para proferir sentencia dentro de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en el artículo 86 constitucional, en armonía con las normas contenidas en el Decreto 2591 de 1991.

2. Naturaleza de la acción constitucional

El Art. 86 de la Constitución Política, ha establecido como mecanismo procesal especifico y directo la acción de tutela, para que toda persona pueda reclamar la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que los mismos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares, siempre y cuando el afectado, no disponga de otro medio de defensa judicial, a menos que la referida acción se utilice como mecanismo transitorio en aras de evitar un perjuicio irremediable y bajo las condiciones específicamente previstas en el Decreto 2591 de 1991 y de los precedentes jurisprudenciales vigentes, aplicables al caso concreto.

La acción constitucional de tutela no tiene una finalidad distinta a la de buscar la protección de derechos de rango superior cuando éstos se puedan ver lesionados por situaciones de hecho, por actos u omisiones que impliquen su desconocimiento o trasgresión. Por consiguiente, este mecanismo no puede utilizarse para pretender el restablecimiento de derechos que no tienen esta connotación y menos cuando se dispone de otros medios para su reconocimiento puesto que la tutela no constituye un procedimiento alternativo, adicional o complementario para alcanzar fines u objetivos diferentes para los cuales fue instituida.

3. Problema jurídico

Corresponde determinar si por esta vía residual y subsidiaria puede ordenarse el reintegro al actor como trabajador de MULTIMODAL LOGISTICA DE CARGA LTDA y los subsiguientes pagos de salarios e indemnización, atendiendo al criterio del derecho a la estabilidad laboral reforzada por su condición de debilidad manifiesta.

4. Caso concreto

Prevé el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991 que este amparo no procede *«cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales,*

salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable (…) la existencia de dichos medios será apreciada en concreto. En cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentran el solicitante».

Al respecto, ha dicho la jurisprudencia:

> "*La Corte Constitucional ha señalado que, en principio, el juez de tutela no es competente para analizar asuntos de materia contractual cuya pretensión sea puramente económica, (…) toda vez que éstos deben ser estudiados y resueltos por la jurisdicción ordinaria"* (se subrayó*).*[1]

En el caso que ocupa la atención del despacho en esta oportunidad, la vía natural para resolver la controversia sería la demanda ordinaria laboral. No obstante, el juez de tutela tiene la obligación de establecer la eficiencia y efectividad de esa vía, de cara a las condiciones particulares del peticionario y en ese sentido, la vía que le resta al peticionario no resultaría idónea, teniendo en cuenta el tiempo que puede demorar y las condiciones particulares del actor y su condición de salud.

Aterrizando las anteriores consideraciones constitucionales al caso puesto de presente, no resulta razonable someter al promotor de esta litis constitucional a un proceso ordinario laboral que dé como resultado su reintegro, pues el amparo requerido es de carácter inmediato dada la premura que acredita el quejoso y la evidente necesidad de amparar su derecho al mínimo vital.

En consecuencia de lo anterior, esta falladora tendrá por satisfecho el requisito de la subsidiariedad, como antesala de la decisión de fondo sobre el asunto.

Además, con el fin de que sea viable la protección por estabilidad laboral reforzada, el juez constitucional debe verificar el cumplimiento de ciertos requisitos establecidos por la jurisprudencia constitucional. Sobre el particular ha dicho la Corte Constitucional:

> *"(…) para que se pueda conceder el amparo en estos casos y ordenar mediante fallo de tutela el reintegro se precisa la configuración de tres aspectos: (i) que el peticionario pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta; (ii) que el empleador tenga conocimiento de tal situación; y, (iii) que el despido se lleve a cabo sin permiso del Ministerio de la Protección Social"* (C.C.; T-344/16)".

---

[1] Corte Constitucional. Sentencia T-282 de 2016. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado.

En cuanto al primero de esos requisitos, es decir, que el *"peticionario pueda considerarse una persona discapacitada, o en estado de debilidad manifiesta"*, ha explicado la Corte Constitucional que dicha prerrogativa resguarda tanto a quienes padecen una discapacidad médicamente calificada, como a las personas en condición de *"debilidad manifiesta"* dado su estado de salud, circunstancia que en este caso está de sobra demostrada, pese a la reticencia del demandado en aceptar que tenía conocimiento del estado de salud del quejoso, cuando esto ha de ser evidente con las incapacidades presentadas ante este despacho y que de sobra fueron conocidas por su empleador.

> *"(…) las personas en condición de debilidad manifiesta merecen un trato especial, de carácter favorable, por parte del resto de la sociedad. Esas consideraciones operan de manera armónica con el principio de solidaridad, principio que impone a los empleadores y a la administración pública brindar a la persona en condición de debilidad por motivos de enfermedad un empleo estable brindándole una fuente de ingresos que le permita perspectivas de realización personal, garantizando además el mínimo vital propio y el de su familia"* (C.C.T-141/16).

Aterrizado lo anterior al caso *sub-exámine*, si bien aún no hay calificación de su pérdida de capacidad laboral, lo cierto es que el empleador, pese a lo que alega, tenía conocimiento de la patología sufrida por su trabajador como demuestran las múltiples incapacidades y la cirugía que tiene pendiente.

Por tanto, en vista del complejo cuadro clínico del promotor, es claro que afronta una situación de *"debilidad manifiesta"* que lo hace merecedor de una protección especial, o si se quiere más amplia.

En cuanto al último requisito, el permiso del Ministerio para el despido del empleado en situación de debilidad, en el expediente no hay evidencia de que la empresa hubiere realizado el trámite pertinente para conseguir la autorización del inspector de trabajo, pese a que, insístase, se trataba de un sujeto de especial protección por su condición de salud.

En eventos similares, la Corte Constitucional ha determinado que *"(…) el empleador sólo está facultado para terminar el vínculo laboral después de solicitar una autorización a la correspondiente oficina de trabajo, para que ésta determine si existe una justa causa para la terminación del vínculo*" (C.C. T141/16).

En síntesis, cabe inferir que la terminación del contrato de la actora sí tiene conexión con sus condiciones físicas, pues el empleador sabía que el empleado no gozaba de buena salud, ni estaba en condiciones de seguir realizando sus tareas con normalidad pues al momento de terminación del contrato se encontraba aún en condiciones precarias de salud, lo que lo pone en estado de debilidad manifiesta.

Como colofón de lo anterior, la tutela prosperará para disponer el reintegro del trabajador y el pago de la indemnización del inciso 3° de la Ley 361 de 1997, pues demostró ser sujeto de especial protección (Cfr. C.C T-098/15; C.C. T040/16; C.C. T098/15).

Al respecto, la Corte Constitucional ha dicho en casos similares que:

> *"Dado que esta determinación no se fundamenta en el principio de solidaridad, sino en el incumplimiento del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, pues no existe evidencia de haber solicitado y obtenido la autorización de despido a la que se refiere este artículo, esta Corporación ordenará a la accionada que dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de este fallo pague al ciudadano xxxxxxxxx la indemnización correspondiente a ciento ochenta (180) días de salarios estipulada en esta disposición"(*C.C T 521/16).

No obstante, en cuanto al pago de los salarios dejados de recibir, de acuerdo a lo que ha dicho la Corte Constitucional en casos análogos, el quejoso debe reclamarlos ante el juez ordinario laboral,

Sobre el particular ha dicho ese alto tribunal:

> *"Respecto de las demás pretensiones, consistentes en el pago de todas las prestaciones sociales y los salarios dejados de percibir durante el tiempo en el que estuvo desvinculado de la empresa demandada y hasta que se materialice su reintegro, el accionante deberá acudir, si así lo considera pertinente, a la jurisdicción ordinaria laboral para que resuelva esta cuestión."* (C.C T 521/16).

En otro fallo, advirtió la corporación:

> *"En lo que respecta al reconocimiento de acreencias laborales por medio de la acción de tutela, la jurisprudencia constitucional ha señalado que por regla general dicha pretensión es improcedente,*

por cuanto en el ordenamiento jurídico se prevén otros mecanismos de defensa judicial, ya sea ante el juez ordinario laboral o ante el juez contencioso administrativo, dependiendo de si la vinculación se realizó mediante contrato de trabajo o por relación legal y reglamentaria. Sin embargo, de manera excepcional, se ha contemplado la viabilidad del amparo para obtener el pago de dicho tipo de acreencias, cuando por virtud de su desconocimiento se afectan los derechos fundamentales de los accionantes, concretamente el derecho al mínimo vital." (C.C. T-016/15).

Así las cosas, si el actor lo considera, tendrá que acudir ante el juez natural, para que sea éste quien le ordene el pago de salarios y demás valores dejados de recibir desde el momento de su desvinculación laboral.

V. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto el Juzgado Setenta y Uno Civil Municipal de Bogotá convertido transitoriamente en Juzgado Cincuenta y Tres de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple por Acuerdo PCSJA18-11127, administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley,

Resuelve:

PRIMERO: CONCEDER la acción de tutela interpuesta por EDWIN BARBOSA LEON contra la MULTIMODAL LOGISTICA DE CARGA LTDA.

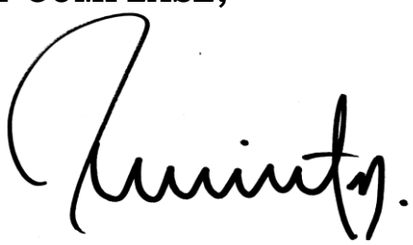
SEGUNDO: Declarar ineficaz el despido de EDWIN BARBOSA LEON por MULTIMODAL LOGISTICA DE CARGA LTDA.

TERCERO: ORDENAR a MULTIMODAL LOGISTICA DE CARGA LTDA, que en el término de 48 horas contadas a partir de la notificación de esta providencia, reincorpore a EDWIN BARBOSA LEON como trabajador en el área, en el cargo que ocupaba o en un cargo de iguales características y jerarquía, sin desmejorar sus condiciones de trabajo y teniendo en cuenta su estado de salud.

CUARTO: Ordenar a MULTIMODAL LOGISTICA DE CARGA LTDA, que en el mismo término le pague a EDWIN BARBOSA LEON la indemnización de que trata el artículo 26 de la Ley 361 de 1997 consistente en 180 días de salario.

QUINTO: COMUNÍQUESE esta decisión a los interesados y, de no ser impugnada, remítase el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,



ROCÍO CECILIA CASTILLO MARIÑO
JUEZ

CM