

REPUBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL  
JUZGADO TREINTA Y DOS CIVIL DEL CIRCUITO

Bogotá D.C., catorce (14) de julio de dos mil veinte (2020)  
Radicación 11001 41 89 039 2020 00045 01

Se decide la impugnación interpuesta por el accionante *Mauricio Javier Gutiérrez*, contra el fallo proferido el 8 de junio de 2020, por el Juzgado Treinta y Nueve (39) de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá D.C., dentro de la acción de tutela instaurada por *Mauricio Javier Gutiérrez*, contra *GM Colmotores – General Motors Colmotores S.A.*, a la que se dispuso vincular al *Ministerio de Trabajo, Administradora de los Recursos del Sistema de Seguridad Social en Salud – Adres, AFP Protección, ARL Suramericana, Cruz Blanca EPS, Coosalud EPS, Hospital Universitario Clínica San Rafael y la Clínica de Occidente.*

### ANTECEDENTES

#### 1. Lo solicitado y los fundamentos fácticos.

1.1. Reclamó el demandante la protección de sus derechos fundamentales a la seguridad social, salud, estabilidad en el empleo por encontrarse en circunstancias de debilidad manifiesta, igualdad, protección integral del grupo familiar, prevalencia de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, trabajo, mínimo vital, y en consecuencia, se ordenara a la accionada reintegrarlo al cargo desempeñado al momento de producirse la terminación de la relación laboral, o a uno igual o de mayor jerarquía; además, el pago de los salarios, prestaciones sociales y aportes a seguridad social integral, hasta cuando se produzca el reintegro; como también la cancelación de 180 días de salario, en razón al despido del cargo sin previa autorización del Ministerio de Trabajo.

1.2. Informó, que actualmente tiene 43 años de edad, y que desde el 19 de diciembre de 2008, suscribió con la empresa convocada contrato de duración temporal, desempeñando diferentes cargos, habiendo sido afiliado al sistema integral de seguridad social, y que actualmente se encuentra vinculado en salud al régimen subsidiado.

Según lo indicado en la historia clínica, ha tenido problemas de salud de manera continua y permanente desde 2016, padeciendo de dolor lumbar, razón por la cual ha asistido a continuas citas médicas, incapacidades y tratamientos.

En el citado año, se dictaminó que sus patologías eran de origen común, e inconforme con ese concepto, agotó los recursos de ley y actualmente se encuentra en curso un proceso en el Juzgado 16 Laboral del Circuito de Bogotá, radicado 110013105001620160036800.

El 29 de septiembre de 2019, bajo el expediente 1411181574, la ARL Sura envió a Cruz Blanca EPS, controversia a la calificación de origen laboral en primera oportunidad realizada por la Entidad Promotora de Salud, de las patologías diagnosticadas *síndrome de túnel carpiano trastornos de disco lumbar, y otros*, cuya fecha de

calificación de origen en primera oportunidad fue el 20 de septiembre de 2019.

La empresa accionada con comunicación de 20 de febrero de 2020, le notificaron terminación del contrato de trabajo, conforme a la autorización de despido y cierre parcial otorgada por el Ministerio de Trabajo en virtud a la Resolución 00038 de 13 de enero de 2020; y que al momento del despido, se encontraba en tratamientos médicos, teniendo pendientes citas por valoraciones por medicina laboral, especialidades de psiquiatría, manejo del dolor, radiologías, citas por ortopedia y traumatología, estando actualmente medicado.

## 2. Sentencia de primera instancia.

En fallo del 8 de junio de 2020, el Juez de primer grado, negó el amparo constitucional, en razón de no acreditarse, que a la fecha o al momento de la terminación del contrato laboral, el actor se encontrara en tratamiento médico o en curso de alguna incapacidad médica, que le impidiera desarrollar labores u oficios de manera normal, del cual tuviera conocimiento su empleador; por lo que se concluyó, que la desvinculación laboral del trabajador no se debió a dicha circunstancia, y que tampoco se hacía necesaria la autorización por parte del Ministerio de Trabajo, máxime cuando la terminación laboral derivó de una situación financiera negativa de la empresa, lo cual se acreditó.

## 3. Impugnación.

El accionante pidió revocar el fallo emitido en primera instancia, dado que no se ajustaba a los hechos que motivaron la acción constitucional, ni al entendimiento de los derechos afectados, por error de hecho y de derecho, en el examen y consideración de las pruebas aportadas.

Refirió, que el juez de primer grado no valoró en debida forma las historias clínicas aportadas, como tampoco las recomendaciones médicas, incapacidades, calificación de pérdida de capacidad laboral y tratamientos médicos pendientes, pruebas con las cuales demostró plenamente una condición especial en su estado de salud, contrario a lo referido en la sentencia.

## CONSIDERACIONES

1. Los planteamientos y alegaciones del accionante, se orientan a evidenciar, que demostró hechos relativos a circunstancias, como el padecimiento de afectaciones a su salud, que lo ubican en situación de debilidad manifiesta, lo que hace procedente el amparo del derecho a la estabilidad laboral reforzada, y lo cual le garantiza el derecho al trabajo, al mínimo vital, seguridad social integral y dignidad humana, además de la protección de su núcleo familiar.

2. La jurisprudencia constitucional respecto del derecho a la protección laboral reforzada, ha fijado las subreglas con apoyo en las cuales es factible su protección, en especial para (i) mujeres gestantes o lactantes; (ii) personas en condición de discapacidad o en otras circunstancias que impliquen debilidad manifiesta, por ejemplo, el hecho

de hallarse enfermas; (iii) madres o padres cabeza de familia, y (iv) trabajadores que han alcanzado el estatus de prepensionados.

Al respecto, en la sentencia SU-040 de 2018 de la Corte Constitucional, en lo pertinente expuso:

*“[...] La jurisprudencia constitucional relacionada con la estabilidad reforzada, desde sus inicios [...] ha fijado las reglas para que [...] proceda protección. La Sentencia T-077 de 2014 [...] recogió estos parámetros señalando que:*

*‘(i) La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección [...], atendiendo las circunstancias particulares del caso.*

*(ii) El concepto de ‘estabilidad laboral reforzada’ se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas discapacitadas u otras personas en estado debilidad manifiesta.*

*(iii) Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral [...].*

*[...] Ahora bien, en sentencia T-521 de 2016 se precisaron las reglas jurisprudenciales construidas por esta Corporación a lo largo de los años y relacionadas con la efectividad de la garantía de estabilidad laboral reforzada con independencia de la vinculación laboral y la presunción de discriminación en la terminación de la relación laboral, en el siguiente sentido:*

*(i) En primer lugar, en dicha sentencia se señala que existe el derecho a la estabilidad laboral reforzada ‘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’. Luego de analizar varias providencias [...] en las que los accionantes, personas incapacitadas o con una discapacidad o problema de salud que disminuía su posibilidad física de trabajar,*

*alegaban haber sido despedidos sin autorización del inspector de trabajo, la Corte consideró que ‘con independencia de la denominación, si el trabajador se encuentra en un periodo de incapacidad transitoria o permanente, sufre de una discapacidad o en razón de sus condiciones de salud se encuentra un estado de debilidad manifiesta, existirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada’.*

*(ii) En segundo lugar, se entiende activada esta garantía de estabilidad laboral reforzada una vez el empleador conoce de las afecciones de salud del trabajador retirado [...]*

*(iii) En tercer lugar la estabilidad laboral reforzada se aplica frente a cualquier modalidad de contrato y con independencia del origen de la enfermedad, discapacidad o estado de debilidad manifiesta del accionante’ [...]*

*[...] De conformidad con el anterior recuento jurisprudencial, es evidente que la Corte ha acudido a varias fórmulas para resolver los casos que envuelven una estabilidad laboral reforzada y que el tipo de vinculación no ha sido un obstáculo para conceder dicha protección, aceptando que la misma procede en contratos de prestación de servicios independientes” (se resalta).*

3. Igualmente cabe hacer alusión al derecho de la estabilidad laboral reforzada, respecto de madres o padres cabeza de familia, dado que el actor aludió a esa situación, y sobre el particular, la nombrada Corporación judicial, en el fallo SU-388 de 2005, expuso:

*“[...] no toda mujer [u hombre] puede ser considerada [o] como madre [o padre] cabeza de familia por el sólo hecho de que esté a su cargo la dirección del hogar. En efecto, para tener dicha condición es presupuesto indispensable (i) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar; (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente; (iii) no sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre [o madre]; (iv) o bien que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental o, como es obvio, la muerte; (v) por último, que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre [o padre] para sostener el hogar.”*

Así mismo, en el fallo SU-389 de 2005, sobre la temática en cuestión, dijo:

*“Si extrapolamos tales definiciones al padre cabeza de familia, tendríamos de entrada que sostener que no basta con que el hombre se encargue de proveer el dinero*

*necesario para sostener el hogar y asegurar así las condiciones mínimas de subsistencia de los hijos, panorama tradicional del hombre que mantiene un hogar, es el proveedor de los bienes de consumo, y el pater familias. El hombre que reclame tal status, a la luz de los criterios sostenidos para las mujeres cabeza de familia, debe demostrar ante las autoridades competentes, algunas de las situaciones que se enuncian, las cuales obviamente no son todas ni las únicas, pues deberá siempre tenerse en cuenta la proyección de tal condición a los hijos como destinatarios principales de tal beneficio.*

*(i) Que sus hijos propios, menores o mayores discapacitados, estén a su cuidado, que vivan con él, dependan económicamente de él y que realmente sea una persona que les brinda el cuidado y el amor que los niños requieran para un adecuado desarrollo y crecimiento; que sus obligaciones de apoyo, cuidado y manutención sean efectivamente asumidas y cumplidas, pues se descarta todo tipo de procesos judiciales y demandas que se sigan contra los trabajadores por inasistencia de tales compromisos.*

*(ii) Que no tenga alternativa económica, es decir, que se trate de una persona que tiene el cuidado y la manutención exclusiva de los niños y que en el evento de vivir con su esposa o compañera, ésta se encuentre incapacitada física, mentalmente o moralmente, sea de la tercera edad, o su presencia resulte totalmente indispensable en la atención de hijos menores enfermos, discapacitados o que médicamente requieran la presencia de la madre.*

*(iii) Lo anterior, sin perjuicio de la obligación que le asiste de acreditar los mismos requisitos formales que la Ley 82 de 1993 le impone a la madre cabeza de familia para demostrar tal condición. En efecto, de conformidad con el parágrafo del artículo 2 de la Ley 82 de 1993: 'esta condición (la de mujer cabeza de familia y en su caso, la del hombre cabeza de familia) y la cesación de la misma, desde el momento en que ocurra el respectivo evento, deberá ser declarada por la mujer cabeza de familia de bajos ingresos ante notario, expresando las circunstancias básicas de su caso y sin que por este concepto, se causen emolumentos notariales a su cargo' [...]'.*

4. Al apreciar los hechos debatidos y los elementos de juicio incorporados, se verifica, que no se encuentran acreditados los requisitos exigidos en los precedentes jurisprudenciales referidos, para ampararle al accionante el derecho a la estabilidad laboral reforzada; porque si bien se aportaron las historias clínicas de los acontecimientos y atenciones a él prestadas, no se deriva de las mismas que el actor se encuentre en situación de debilidad manifiesta por afectación de su salud, porque si bien evidencia algunos padecimientos, no le han generado incapacidades de carácter permanente, o lesiones que le hayan generado pérdida de la capacidad laboral en grado significativo, sin que las controversias existentes sobre el origen de sus

enfermedades, constituyan soporte válido para reconocer un estado de debilidad manifiesta.

Igualmente cabe acotar, que la terminación de la relación laboral no se produjo como consecuencia del estado de salud del trabajador, si no que se apoyó en una causa legal, avalada con la autorización dada por el ministerio de trabajo, según la Resolución 0038 del 13 de enero de 2020.

Tampoco tiene el actor la condición de padre cabeza de familia, toda vez que aunque manifestó tener su cargo una niña menor de edad, su cuidado y custodia lo cumple con su esposa, y a pesar de indicarse, que ella se encuentra desempleada, no significa esa situación, el abandono del cumplimiento de sus obligaciones; además, no se menciona o informa sobre discapacidad por limitación física o mental, o que por alguna otra razón, se haya sustraído a los deberes de madre con su menor hija.

En cuanto a la afectación a la afectación al mínimo vital, no se evidencia, toda vez que a la terminación del contrato de trabajo, tuvo el reconocimiento y pago por la liquidación de las prestaciones económicas laborales, de la suma de \$44'508.067.

#### CONCLUSIÓN

Así las cosas, se infiere, que la decisión tomada por el juez de primer grado, en cuanto a denegar el amparo solicitado, se encuentra ajustada a derecho, y por consiguiente, deberá ratificarse.

#### DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juzgado Treinta y Dos 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 de 8 de junio de 2020, proferida por el Juzgado Treinta y Nueve (39) de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Bogotá D.C., dentro de la acción de tutela instaurada por *Mauricio Javier Gutiérrez*, contra *GM Colmotores – General Motors Colmotores S.A.*

SEGUNDO: Notificar a las partes la presente decisión, a través del medio más expedito.

TERCERO: Remitir el expediente a la Corte Constitucional, para la eventual revisión de la sentencia.

Cópiese y notifíquese.

GUSTAVO SERRANO RUBIO  
Juez

**Firmado Por:**

**GUSTAVO SERRANO RUBIO  
JUEZ CIRCUITO  
JUZGADO 032 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:*

**461e327bdea51c80c65d2a0cf6c5d4d6e977129bfcc95b9e9bd01938e  
a534bdf**

*Documento generado en 15/07/2020 12:15:26 PM*