



Barranquilla, septiembre tres (03) de dos mil veintiuno (2021).

PROCESO: 08001-40-53-003-2021-00516-00.
ACCIONANTE: LUIS ELIAS CORREA CAÑATE
ACCIONADO: FORTOX S.A.

ACCION DE TUTELA

Procede el despacho a decidir la presente acción de tutela impetrada por el señor LUIS ELIAS CORREA CAÑATE, en contra de FORTOX S.A., por la presunta violación a su(s) Derecho(s) Constitucional(s) Fundamental(s) a la vida digna, el mínimo vital, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada.

1 ANTECEDENTES

1.1 SOLICITUD

El señor LUIS ELIAS CORREA CAÑATE, actuando en nombre propio, solicita que le tutele(n) el(s) derecho(s) Constitucional(s) Fundamental(s) a la vida digna, el mínimo vital, al trabajo y a la estabilidad laboral reforzada, por lo que solicita se ordene a FORTOX S.A. a (i) a reintegrarlo al cargo que venia ocupando o a uno igual o de superior categoría y observando las recomendaciones medidas dada por su médico tratante. (ii) pague al actor todos los salarios, prestaciones sociales dejados de percibir desde su vinculación hasta cuando sea efectivamente reintegrado, así como, los aportes al Sistema General de Seguridad Social. (iii) pague al actor la suma correspondiente a 180 días de salario como consecuencia del despido injusto.

1.2 HECHOS Y ARGUMENTOS DE DERECHO

En el caso de la referencia la pretensión del actor, se fundamenta en los hechos que se resumen a continuación.

- 1.2.1 Manifiesta que, estuvo afiliado a SALUD TOTAL EPS-S, como empleado dependiente de FORTOX S.A., desde el 30 de septiembre de 2014 al 15 de abril de 2020.
- 1.2.2 Comenta que, en el desarrollo de sus actividades laborales como vigilante, padeció de hernia umbilical sin obstrucción ni gangrena, obesidad grado II, dolor en la región plantar de ambos pies a nivel c de escalenos. Afirmando que, todo esto, se debe al desempeño de las funciones que desempeñaba, las cuales consistían en controlar manualmente el portón de entrada de la sociedad portuaria, durante las 12 horas de duración de su turno.
- 1.2.3 Expone que, todo lo anterior fue puesto en conocimiento de la empresa FORTOX S.A., desde el año 2019, dándole instrucciones, a través de oficio 5-08-CE/2019-063, de fecha, abril 11 del año, 2019, emitido por, FORTOX S.A., en donde le dan recomendaciones y le indican las medidas que debe tomar antes del día 20 de mayo del año 2019.



- 1.2.4 Establece que, estaba sometido a tratamientos en la empresa a través del área de salud ocupacional, dirigida por la Dra. BLANCA LILIANA DUARTE, especialista en SSAT RN, en donde se le hacia el seguimiento respectivo y en donde se le hicieron las siguientes recomendaciones: valoración por cirugía general, optometría, valoración nutricional por obesidad grado II.
- 1.2.5 Relata que, mediante oficio N° 5-01-CI/2017 -00065915, de fecha, 22 de enero de 2020, la accionada le comunicó que, el contrato de trabajo a término fijo de un año, vencía el 15 de abril de 2020, a pesar que, la sociedad accionada, tenía conocimiento que, padecía de afecciones de salud y gozaba de estabilidad laboral reforzada.
- 1.2.6 Indica que, la accionada dio por terminado el contrato de trabajo sin que mediara autorización previa del Ministerio de Trabajo; por lo que citó a su empleador ante el Ministerio de Trabajo, pero nunca asistieron.
- 1.2.7 Expone que, actualmente debe 10 meses de arriendo del apartamento que representa la suma de \$3.600.000,00; tiene deudas de alimentación que, representan la suma de \$900.000,00, además de gastos de medicina y consultas, préstamos personales que ascienden a la suma de \$1.300.000,00 ya que sus afecciones de salud continúan.

1.3 ACTUACION PROCESAL

Por llenar los requisitos de Ley, esta Agencia Judicial mediante auto de fecha 23 de agosto de 2021, procedió a admitir la presente acción de tutela en contra de FORTOX S.A. y como consecuencia de ello se vinculó por pasiva a SALUD TOTAL EPS y al MINISTERIO DE TRABAJO.

Posteriormente, mediante auto de fecha 02 de septiembre de 2021, se resolvió, vincular por pasiva a la ARL AXA COLPATRIA.

1.4 CONTESTACIÓN DE LAS ACCIONADAS Y/O VINCULADAS.

1.4.1. CONTESTACION DE LA ACCIONADA, FORTOX S.A.

FORTOX S.A., a través del Tercer Suplente del Gerente General, rindió informe manifestando que, el actor suscribió con FORTOX S.A. contratos individuales de trabajo a término fijo, siendo su último contrato de trabajo a término fijo a un año suscrito el 16 de abril de 2019, en el cargo de vigilante, el cual terminó el 15 de abril de 2020, previo preaviso legal notificado al extrabajador; cancelándole su liquidación final.

Arguyen, que el accionante laboró de manera normal hasta el último día de la terminación del contrato de trabajo, sin haber presentado en vigencia del contrato ni a la terminación del mismo recomendaciones médicas expedidas por su EPS o por la ARL, ni haber presentado incapacidades por los presuntos diagnósticos que narra en su tutela en vigencia, ni a la terminación del contrato de trabajo. Afirmando que, no se encuentra en la acción de tutela, soporte documental que, demuestre su supuesta debilidad manifiesta.



Con relación, al porque no se suscribió un nuevo contrato de trabajo, afirman que para el 15 de abril de 2020, estaban afrontando la pandemia generada por el COVID 19.

Arguyen que, la aludida comunicación referida por el actor, fue emitida por la empresa en cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo, debiendo tener en cuenta que esta comunicación es de carácter informativo al Trabajado, donde se le dan a conocer las recomendaciones del Médico Ocupacional respecto a valoraciones médicas a las que debía acudir a su EPS, dando plazo al Accionante hasta el 20 de mayo de 2019 para que informara a la empresa las medidas que había tomado al respecto, sin haber el accionante informado sobre algún proceso médico que hubiese iniciado.

Comenta que, durante la vigencia del contrato del 16 de abril de 2019, el accionante no informó a la empresa la existencia de proceso médico alguno tratado por su EPS, ni entregó incapacidades, ni recomendaciones médicas expedidas por su EPS o su ARL. Reiterando que, a la fecha de terminación del contrato de trabajo, el accionante no estaba en incapacidad, ni tenía recomendaciones médicas expedidas por su EPS o la ARL para el cumplimiento de su labor de vigilante.

1.4.2. CONTESTACION DE LA TERCERA VINCULADA, SALUD TOTAL EPS-S S.A.

SALUD TOTAL EPS-S S.A., rindió informe manifestando que, el señor LUIS ELIAS CORREA CAÑATE, identificado con la Cédula de Ciudadanía No. 72255039, se encuentra afiliado a SALUD TOTAL EPS-S S.A., actualmente en estado ACTIVO en calidad de COTIZANTE DEPENDIENTE de la empresa HONOR SERVICE SEGURID LTDA.

Por otra, parte en cuanto a las pretensiones, alegan la falta de legitimación en la causa por pasiva, en la medida que, no ha incurrido en vulneración de los derechos fundamentales del actor.

1.4.3. CONTESTACIÓN DE LA TERCERA VINCULADA, MINISTERIO DE TRABAJO.

El MINISTERIO DE TRABAJO, a través de Asesor de la Dirección Territorial del Atlántico, rindió informe manifestando que, revisada la base de datos de registros de trámite de Autorización Terminación Vínculo Laboral o de Trabajo Asociativo a Trabajadores en situación de Discapacidad, durante la vigencia del 2020, no se evidencia solicitud por parte de la empresa FORTOX S.A. Nit. 860046201-2.

1.5 PRUEBAS DOCUMENTALES

En el trámite de la acción de amparo se aportaron como pruebas documentales relevantes, las siguientes:

- Copia Oficio 5-08-CE/2019-063.
- Copia Oficio 5-01-CI/2017-00065915
- Copia historia clínica del actor
- Copia carta de cobro pre jurídico.
- Copia letra de cambio N° 006.
- Copia informe FORTOX S.A.
- Copia informe SALUD TOTAL EPS-S.



- Copia informe MINISTERIO DE TRABAJO.

2 CONSIDERACIONES DEL JUZGADO

2.1 COMPETENCIA

Este Juzgado es competente, para conocer de la presente acción de tutela, con fundamento en lo dispuesto en el artículo 86, de la Constitución Política de Colombia, en concordancia con el artículo 37, inciso 1º del Decreto 2591 de 1991.

2.2 EL PROBLEMA JURIDICO

Para decidir sobre el caso expuesto, corresponde al despacho analizar en esta oportunidad, si el accionante desconoció el requisito de inmediatez para la interposición de la presente acción constitucional.

Así las cosas, para establecer si en efecto se produjo la vulneración de derechos fundamentales, este Juzgado examinará los siguientes asuntos: i) Procedencia de la acción constitucional de tutela. ii) La procedencia de la acción de tutela para obtener el reconocimiento de las medidas de estabilidad reforzada. iii) Caso concreto.

(i) Procedencia de la acción constitucional de tutela.

El Art. 86 de nuestra constitución, consagra la acción de tutela como mecanismo para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que estos resulten vulnerados o amenazados por la acción u omisión de cualquiera autoridad pública o cuya conducta procede contra particulares.

La acción de tutela, entonces es un mecanismo preferente y sumario, creado para la protección de los derechos fundamentales y no como un mecanismo alternativo o complementario de los procedimientos existentes para la solución de conflictos. Así la acción de tutela, es de carácter residual y subsidiario, valga decir, procede únicamente cuando el afectado no cuente con ningún otro mecanismo de defensa judicial para la protección de los derechos que considere vulnerados o que existiendo tales mecanismos ordinarios estos resultes ineficaces frente a la presunta amenaza o vulneración del derecho fundamental.

Lo anterior significa, que solo procede si el accionante ha agotado todos los medios ordinarios de defensa, salvo que se trate de evitar un perjuicio irremediable. En este último caso, la acción debe orientarse a evitar la consumación del perjuicio y los efectos del fallo serán transitorios, mientras se resuelven los recursos ordinarios que deben ser interpuestos.

En el caso bajo estudio, al determinarse que lo que deprecia el accionante es la protección de sus derechos fundamentales, se habrá de analizar si la acción de tutela es procedente para la satisfacción de las pretensiones incoadas por el mismo, estudiándose previamente si la presente acción cumple con los requisitos de la Legitimación para actuar del accionante, la Inmediatez y la Subsidiariedad.



(ii) La procedencia de la acción de tutela para obtener el reconocimiento de las medidas de estabilidad reforzada. Reiteración de jurisprudencia.

Concretamente, en relación con la estabilidad laboral La Honorable Corte Constitucional, a partir del artículo 53 Superior, sostiene que los trabajadores tienen derecho a permanecer en su cargo y a no ser desvinculado del mismo en forma intempestiva, pero cuando ello ocurre y el empleador decide terminar unilateralmente un contrato de trabajo sin que medie justa causa, debe pagar una indemnización. Sin embargo, esta potestad tiene sus límites cuando se está en presencia de personas en estado de debilidad manifiesta, toda vez que la Carta Política les otorga una estabilidad laboral reforzada.

De modo que, las personas que se encuentran en estado de debilidad manifiesta y son despedidas en razón de su limitación física tienen a su alcance mecanismos de defensa judicial como son las acciones que se interponen ante la jurisdicción ordinaria laboral o en la de lo contencioso administrativo, según sea la forma de vinculación. En la medida en que se cuenten con los mecanismos ordinarios de defensa judicial para conjurar tal situación que estimen lesiva de sus derechos, por regla general la acción de tutela se torna improcedente para reclamar esta garantía constitucional.

Sin embargo, la Corporación establece que excepcionalmente la acción de tutela procede, como mecanismo principal o transitorio, para garantizar la estabilidad laboral de trabajadores que se encuentran en circunstancias especiales. Es el caso de las mujeres en estado de embarazo o en periodo de lactancia, los trabajadores aforados, las personas limitadas con alguna enfermedad física, sensorial o psíquica – por la debilidad manifiesta en que se encuentran–. Para esta Corte, la procedibilidad de la acción de tutela, con el propósito de proteger el derecho a la estabilidad laboral reforzada, tiene una relación directa con la condición de sujeto de especial protección.¹

En primer lugar, sostuvo que la desvinculación laboral de personas en condición de discapacidad, no constituía un elemento objetivo para la procedibilidad del amparo constitucional, pues aunado a ello debería demostrarse una relación entre el hecho del despido y el estado de discapacidad del accionante. Esta posición fue asumida en la sentencia T-519 de 2003, en la cual se concluyó que “no es suficiente el mero hecho de la presencia de una enfermedad o una discapacidad en la persona que el empleador decida desvincular de manera unilateral sin justa causa. Para que la protección vía tutela prospere debe estar probado que la desvinculación laboral se debió a esa particular condición. Es decir, debe haber nexo de causalidad probado entre condición de debilidad manifiesta por el estado de salud y la desvinculación laboral.” En estos casos, si bien la desvinculación configuraba una discriminación, se debía comprobar que la causa del despido fue en realidad el estado de salud del accionante.

En segundo lugar, este criterio fue modificado. Así, en la Sentencia T-1083 de 2007[31] la Sala Octava de Revisión consideró que, someter a los accionantes a

¹ Sentencia C-531 de 2000, M.P. Álvaro Tafur Galvis (En esta ocasión se estudiaba la constitucionalidad del art. 26 de la Ley 361 de 1997 que consagra una especial protección a quienes tenían algún grado de discapacidad, que en términos del demandante no era suficiente. La Corte encontró que tratándose de despido de personas en condición de discapacidad por el hecho de ser tal, el empleador debía pedir siempre autorización a la oficina del trabajo y, además, pagar 180 días de salario devengado, sin perjuicio de la indemnización que le correspondiera por ley.)



demostrar la conexidad entre el despido y el estado de discapacidad resultaba ser una carga excesiva para el afectado. Por el contrario, el empleador era el encargado de demostrar que el despido se efectuó por razones distintas a la discapacidad del trabajador, en esa oportunidad se expuso que para tal valoración podría aplicarse la presunción de desvinculación discriminatoria utilizada en los casos de mujeres embarazadas.

“Es necesario que respecto de los despidos de trabajadores [en discapacidad,] efectuados sin autorización de la Oficina del Trabajo se aplique en particular una de las reglas establecidas positivamente en el caso de la trabajadora en embarazo, cual es, la presunción de que el despido o la terminación del contrato de trabajo se produce como consecuencia de su discapacidad. La necesidad de esta presunción salta a la vista, por cuanto, exigir la prueba de la relación causal existente entre la condición física, sensorial o psicológica del trabajador y la decisión del empleador constituye una carga desproporcionada para una persona que se encuentra en una situación de vulnerabilidad evidente. Es más, exigir tal prueba al sujeto de especial protección equivale a hacer nugatorio el amparo de los derechos que pretende garantizar la estabilidad laboral reforzada, pues se trata de demostrar un aspecto ligado al fuero interno del empleador. La complejidad de dicha prueba aumenta, si tiene en cuenta que, las más de las veces, los motivos que se exponen en las comunicaciones de despido son aparentemente ajustados a derecho. De esta forma, resulta más apropiado desde el punto de vista constitucional, imponer al empleador la carga de probar que el despido tiene como fundamento razones distintas a la discriminación basada en la discapacidad.”

De tal manera que, frente al despido de una persona que se encuentra en circunstancias de debilidad manifiesta, se activa una presunción legal en contra del empleador, quien debe probar que el trabajador incurrió en una de las causales dispuestas por la ley para la justa culminación del contrato, sin que sea necesario que el trabajador pruebe que el despido se produjo como consecuencia de la enfermedad que padece.

El Tribunal de Cierre Constitucional afirma que, la protección constitucional del derecho a la estabilidad laboral incluye a las personas que se encuentran bajo contratos laborales a término fijo o de obra o labor, dada la obligación de garantizar la permanencia en el empleo al trabajador que se encuentre en una circunstancia de debilidad manifiesta, como por ejemplo las personas con limitaciones físicas sensoriales y psíquicas. La protección constitucional señala se justifica frente a la autonomía contractual que el ordenamiento jurídico colombiano otorga a los empleadores en la relación con sus trabajadores, en razón de que con el despido se puede discriminar a una persona en razón de una limitación física, sobre todo cuando la terminación de la relación laboral está motivada en su estado de salud y éste no resulta incompatible con las funciones que puedan serle asignadas.²

² En este sentido ver las sentencias: T-860 de 2010 y T-226 de 2012, M.P. Humberto Sierra Porto; T-106 de 2015, M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado; T-041 de 2014, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva y T-383 de 2014, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.



En principio, aunque exista una causal objetiva para terminar el contrato de trabajo tal como el vencimiento del plazo pactado, el empleador deberá cumplir con las condiciones establecidas en el artículo 26 de la Ley 361 de 1997.

Ahora, el vencimiento del plazo pactado es una causal objetiva que puede producir la terminación de los contratos de trabajo a término fijo, pero, si el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad por cuenta de una enfermedad o discapacidad, esta autonomía del empleador se encuentra limitada al cumplimiento del precepto del artículo 26 de la Ley 361 de 1997. En consecuencia, de manera previa a la terminación del contrato de trabajo el empleador deberá pedir autorización al Ministerio de Trabajo.

Por otra parte, la procedibilidad de la acción de tutela no puede estar supeditada a la calificación de pérdida de capacidad del individuo, pues más que analizar el estado de salud del actor, debe comprobarse que el despido se efectuó con la observancia del debido proceso establecido para tal fin, pues los asuntos relacionados con el grado de afectación producto de la enfermedad y las consecuencias que de ello se deriven, podrán debatirse ante el inspector del trabajo. En consecuencia, la protección derivada de la estabilidad laboral reforzada no puede condicionarse a la calificación de pérdida de capacidad laboral que efectúan las juntas de calificación o al porcentaje específico de discapacidad del trabajador³.

Dicha Corporación, en relación con el grado de discapacidad que debe tener una persona para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, dispuso que tal protección cubre a todas las personas con limitaciones físicas o psicológicas, indistintamente si el grado de afectación es severo, moderado o leve. Este argumento se sustenta en el examen de constitucionalidad efectuado por este Tribunal a la Ley 361 de 1997, en Sentencia C-824 de 2011, se explicó que:

“la referencia específica que hace el artículo 1º, a las personas con limitaciones ‘severas y profundas’ no puede tomarse como expresiones excluyentes para todos los artículos que conforman la citada ley. En punto a este tema, es de aclarar que la clasificación del grado de severidad de una limitación (art. 7º, Ley 361 de 1997) no implica la negación y vulneración de un derecho, sino la aplicación de medidas especiales establecidas por la misma ley para personas con discapacidad en cierto grado de severidad (vgr. los artículos 2º, 3º y 4º de la Ley 361 de 1997). Más que de discapacidad leve y moderada, la jurisprudencia ha señalado que en estas situaciones debe hablarse de personas que por su estado de salud física o mental se encuentran en condiciones de debilidad manifiesta, que les dificulta trabajar en ciertas actividades o hacerlo con algunas limitaciones y que por tanto, requieren de una asistencia y protección especial para permitirle su integración social y su realización personal, además de que gozan de una estabilidad laboral reforzada”.

Esta posición fue adoptada en la Sentencia T-271 de 2012, que reiteró que, el derecho a la protección laboral reforzada cubre, equitativamente, tanto a los trabajadores que padecen un deterioro en su salud, que limita la ejecución de sus funciones, como a

³ Sentencias T-198 de 2006, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra y T-025 de 2011, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.



quienes se encuentran en condición de discapacidad. De tal forma que, al proceder a la terminación de sus contratos o relación laboral sin previa autorización del Ministerio del Trabajo, se vulneran sus derechos a la igualdad y al trabajo como formas de lograr la adecuada integración social dispuesta en la Constitución.

En síntesis, se puede afirmar que la acción de tutela es procedente para exigir el derecho a la estabilidad laboral reforzada, cuando se comprueba que el empleador (a) despidió a un trabajador que presente una afectación en su salud que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores de manera regular, al margen del porcentaje de discapacidad que padezca, inclusive en contratos laborales a término fijo o de obra o labor; (b) sin la autorización de la oficina del trabajo, (c) conociendo que el empleado se encuentra en situación de discapacidad o con una afectación de su salud que le impide o le dificulte el desempeño de labores y (d) no logra desvirtuar la presunción de despido discriminatorio, pues se activa una presunción legal en contra del empleador.

Según la sentencia de unificación SU-040 de 2018 debe decirse que la estabilidad laboral reforzada se dirige a proteger a aquellas personas en situación de discapacidad, cuya relación laboral finaliza como consecuencia de esa condición, es decir, por un criterio discriminatorio. Sin embargo, en aquellas vinculaciones que se surten en el marco de una política pública de inclusión social y en consecuencia, su causa se fundamenta en la situación de discapacidad de la persona, no se constata discriminación en la desvinculación por vencimiento del plazo, es decir, no se observa un componente de discriminación negativa en la terminación de la relación laboral. Por el contrario, en estos eventos las contrataciones obedecen a acciones afirmativas por parte de las administraciones locales, que persiguen asegurar el disfrute de los derechos fundamentales en condiciones dignas.

(iii) Análisis del caso concreto.

El señor LUIS ELIAS CORREA CAÑATE, presenta acción de tutela, en contra de FORTOX S.A., afirmando que la empresa en fecha 15 de abril de 2020, adoptó la decisión de dar por terminado el contrato a término fijo inferior a un año sin justa causa, sin importar que es un sujeto especial de protección, en virtud de que padece de hernia umbilical sin obstrucción ni gangrena, obesidad grado II, dolor en la región plantar de ambos pies a nivel c de escalenos

La acción de tutela se caracteriza por su inmediatez, lo cual implica que debe ejercerse con observancia de este criterio, por lo que se condiciona su ejercicio a un deber correlativo, que es la interposición oportuna y justa de la acción.

En ese sentido, se ha planteado por parte de la Corte Constitucional: *“Si bien no existe un término de caducidad para la presentación la acción de tutela, es decir, ésta puede ser interpuesta en cualquier tiempo, esta Corporación ha considerado que dada su naturaleza cautelar, la petición de amparo debe ser interpuesta en un plazo razonable dentro del cual se presuma que la afectación del derecho fundamental es inminente y realmente produce un daño palpable. Lo anterior se sustenta en que si lo que se persigue con esta acción constitucional es la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales frente a una vulneración o amenaza, es necesario que la petición sea presentada en el marco temporal de ocurrencia de la amenaza o violación de los derechos” 2 .*



Así mismo reiteró: *“el constituyente asume que la acción de tutela configura un mecanismo urgente de protección y lo regula como tal. De allí que choque con esa índole establecida por el constituyente, el proceder de quien sólo acude a la acción de tutela varios meses, y aún años, después de acaecida la conducta a la que imputa la vulneración de sus derechos. Quien así procede, no puede pretender ampararse en un instrumento normativo de trámite sumario y hacerla con miras a la protección inmediata de una injerencia a sus derechos fundamentales que data de varios años”* 3 .

En ese orden de ideas, dicha corporación ha consolidado ciertos presupuestos que deben ser verificados por el juez de tutela para establecer si se cumple o no, con el principio de inmediatez, a saber:

“(i) existan razones válidas para justificar la inactividad del accionante, entre las cuales se enlistan situaciones de fuerza mayor, caso fortuito o, en general, la incapacidad del tutelante para ejercer la acción en un tiempo razonable;

(ii) la amenaza o vulneración permanezca en el tiempo, a pesar de que el hecho que la originó sea antiguo; o

(iii) la carga de la interposición de la acción de tutela en un plazo razonable, resulte desproporcionada en razón de una situación de debilidad manifiesta del accionante, por ejemplo, en casos de interdicción, minoría de edad, abandono, o incapacidad física” 4 .

Se advierte así que la acción de tutela es un mecanismo urgente de protección, por lo que quien acude al amparo constitucional, debe hacerlo de forma expedita y, en todo caso, dentro de un lapso razonable, en aras de obtener la protección constitucional de los derechos que considera vulnerados.

Asimismo, la exigencia de inmediatez responde a necesidades adicionales. *“En primer lugar, proteger derechos de terceros que pueden verse vulnerados por una tutela ejercida en un plazo irrazonable,^[16] caso en el que “se rompe la congruencia entre el medio de protección y la finalidad que se busca: la protección integral y eficaz de los derechos fundamentales de las personas”. En segundo lugar, impedir que el amparo “se convierta en factor de inseguridad [jurídica]”. En tercer lugar, evitar “el uso de este mecanismo constitucional como herramienta supletiva de la propia negligencia” en la agencia de los derechos”*

Retornando al caso que nos ocupa, se tiene que el accionante fue despedido el 15 de abril de 2020, y la presente acción constitucional la radicó el 23 de agosto de 2021, es decir mas de un 1 año y 4 meses después, transcurridos entre la presunta vulneración y la petición de amparo.

Es decir que, no resulta razonable ni proporcionado que el accionante haya esperado que transcurriera semejante período de tiempo.

Ahora bien, conforme las reglas jurisprudenciales, este Juzgado no comprueba la existencia de una justificación plausible a la inactividad de la parte actora, pues del escrito no se evidencia que el accionante se encontrara incapacitado. En igual sentido, en el escrito de tutela no se hizo referencia a patologías incapacitantes, que impidieran que el señor LUIS ELIAS CORREA CAÑATE, presentará de forma inmediata la solicitud de amparo, ya que no puede considerarse que toda afección de salud



constituya una situación incapacitante que excuse la inactividad procesal del tutelante.

De allí que, no se evidencia en la historia clínica, la existencia de condiciones de afectación física de tal severidad, que le impidieran al actor, presentar la acción constitucional dentro de un plazo razonable y proporcionado, que satisfaga el requisito de inmediatez.

En ese orden de ideas, no queda otro camino que negar la acción de amparo por improcedente.

3. DECISION

En mérito de lo expuesto, el JUZGADO TERCERO CIVIL MUNICIPAL DE ORALIDAD de Barranquilla, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la constitución y la ley,

RESUELVE

PRIMERO: Denegar por improcedente la acción de amparo invocada por el señor LUIS ELIAS CORREA CAÑATE, en contra de FORTOX S.A., por las razones expuestas en las consideraciones del presente fallo.

SEGUNDO: En caso de no ser impugnado el presente fallo, remítase en su oportunidad a la Honorable Corte Constitucional para su eventual revisión.

TERCERO: Líbrese telegrama u oficio a las partes, a fin de notificar la presente decisión, tal y como lo reclama el artículo 30 del decreto 2591 de 1991.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

LUISA ISABEL GUTIERREZ CORRO
Jueza

Firmado Por:

Luisa Isabel Gutierrez Corro

Juez Municipal

Palacio de Justicia, Calle 40 No. 44-80 Piso 6 Edificio Lara Bonilla
Telefax: 3885005 Ext 1061. cmun03ba@cendoj.ramajudicial.gov.co
Barranquilla – Atlántico. Colombia



Rama Judicial
Consejo Superior de la Judicatura
República de Colombia

Consejo Superior de la Judicatura
Consejo Seccional de la Judicatura del Atlántico
Juzgado Tercero Civil Municipal de Oralidad de Barranquilla

Civil 003

Juzgado Municipal

Atlántico - Barranquilla

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:

5154e58642a3331225b2a2e893ec11d1eb6be01738b4934074de31b43501f73
9

Documento generado en 03/09/2021 06:11:47 PM

Valide éste documento electrónico en la siguiente URL:
<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>