



REPÚBLICA DE COLOMBIA
RAMA JUDICIAL
JUZGADO PRIMERO CIVIL DEL CIRCUITO DE SOLEDAD ATLÁNTICO

Soledad, quince (15) de noviembre de dos mil veintidós (2022)

Sentencia de 2° Instancia

Referencia Clase de acción: TUTELA
Demandante: ARNOLD EDUARDO DE ALBA NARVAEZ.
Demandado: EMPRESA COLVinsa.
Radicado 1° instancia: No. 2022-00224-00
Radicado 2° instancia: No. 2022-00553-01

Procede a pronunciarse el despacho sobre la impugnación instaurada por la parte accionante contra la sentencia de fecha primero (1) de julio de dos mil veintidós (2022), por medio de la cual el Juzgado Primero Civil Municipal Mixto Soledad, decide declarar improcedente la acción de tutela incoada por el accionante.

I. ANTECEDENTES.

El señor ARNOLD EDUARDO DE ALBA NARVAEZ, por intermedio de apoderado, presentó acción de tutela en contra de COLVinsa, a fin de que se le amparen sus derechos fundamentales a la dignidad humana y estabilidad laboral reforzada elevando las siguientes,

I.I. Pretensiones.

“1. Que se declaren vulnerados los derechos fundamentales, EL DEBIDO PROCESO, A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, A LA VIDA EN CONDICIONES DIGNAS, AL TRABAJO Y AL MINIMO VITAL. de mi persona ARNOLD EDUARDO DE ALBA NARVAEZ de parte del Señor Gerente o Representante Legal, la empresa INDUSTRIAS RAMBLER S.A.S.

2. Ordenar a la Empresa la empresa COLVinsa, el reintegro inmediato, en iguales o en superiores condiciones, con el pago retroactivo de los salarios y todas sus prestaciones sociales e indemnizables dejadas de percibir, declarando NULO el despido, llevado a cabo el pasado 19 de MAYO del 2022.

3. Señor juez atendiendo lo estipulado en el art. 26 de la ley 361 de 1997, a la empresa COLVinsa le ordene a pagarme como accionado yo, ARNOLD EDUARDO DE ALBA NARVAEZ el equivalente de 180 días de salario al tiempo de la terminación del contrato de trabajo, por el hecho de haberme despedido sin la autorización del ministerio del trabajo”.

V.II. Hechos planteados por la accionante.

Se sintetizan los hechos narrados a saber:

T-2022-00437-01

“1. Soy un hombre de 52 años y vivo en Malambo Municipio de Barranquilla con mi esposa ELIZABETH JUDITH BARRAZA GOMEZ de 45 años, ama de casa y dos hijos a mi cargo, una de 19 años estudiante y uno de 22 de años con una discapacidad de 60.70% y un grado de severidad de LIMITACION PROFUNDA, que ha obligado a que mi esposa se quede en casa y a mí a asumir todos los gastos del hogar y los que ha generado mi hijo en transporte para terapias, medicamentos no POS, etc

2. El 5 de abril del 2004 ingrese a laborar en COLVinsa, me vinculan como operario de producción, con un contrato a término indefinido.

3. En ese momento informe en la empresa COLVinsa que tenía un hijo con discapacidad y con condiciones especiales y que además era el que llevaba la obligación de mi hogar, que en ese momento constaba de 4 hijos estudiantes.

4. La misma empresa me solicito los documentos de identificación de mis hijos incluyendo el certificado de discapacidad para presentarlo en la caja de compensación CAJACOPI.

5. El 19 de mayo del 2022 fui notificado por la empresa COLVinsa de que mi contrato de trabajo quedaba terminado a partir de ese día.”

IV. La Sentencia Impugnada.

El Juzgado Primero Civil Municipal Mixto Soledad - Atlántico, mediante providencia del primero (1) de julio de 2022, decidió declarar improcedente la acción de tutela de ARNOLD EDUARDO DE ALBA NARVAEZ instaurada contra COLVinsa, al considerar que el accionante cuenta con el proceso ordinario laboral como mecanismo idóneo para la resolución de dicha controversia laboral.

En el resumen hecho por el fallador de primera instancia, considerando lo dicho por las partes, y por las pruebas aportadas, observa que existió un vínculo laboral, cual fue terminado por parte de la empresa accionada, en cumplimiento a la condición resolutoria establecida en el Artículo 64 del C.S.T., con la indemnización por despido, la suma de QUINCE MILLONES DOSCIENTOS NUEVE MIL CINCUENTA Y DOS PESOS M/CTE. (\$15.209.052). Por lo anterior no considero el Juzgado Primero Civil Municipal Mixto de Soledad, procedente suponer la existencia de un perjuicio irremediable, debido a que la accionada le reconoció al actor una indemnización.

Por otra parte, el accionante alegó la condición de padre de familia para exigir la protección de sus derechos, este aporte como prueba una declaración jurada la cual no reúne los quesitos en debida forma para ser considerado como prueba suficiente.

Agrega el despacho de primera instancia

“si el señor ARNOLD EDUARDO DE ALBA NARVAEZ, considera que el reintegro laboral es procedente en su caso, deberá acudir al juez natural, a través de los mecanismos ordinarios judiciales a su alcance, los cuales son idóneos y eficaces, para solucionar esa controversia de naturaleza económica y laboral, la cual, se reitera, no puede dirimirse mediante esta herramienta excepcional por falta de cumplimiento de los presupuestos establecidos en la jurisprudencia constitucional para tal efecto.

T-2022-00437-01

De acuerdo con la normatividad legal vigente, la jurisdicción para decidir sobre el caso planteado, y en consecuencia determinar si el actor es o no un trabajador protegido, es la justicia laboral en el marco de un proceso ordinario laboral. El procedimiento ordinario ante la jurisdicción ordinaria laboral puede brindar un mayor margen de protección que la tutela por cuanto a que al juez de tutela le está vedado entrar a analizar ciertos factores o elementos del caso, que si serían competencia del juez encargado bajo parámetros de legalidad. La protección que se brinda a través de la acción de tutela se limita a cuestiones eminentemente constitucionales, razón por la cual es probable que escapen al juez de tutela, asuntos que pueden restar eficacia en cuanto al alcance de protección.”

V. Impugnación.

La parte accionante en nombre propio, presento escrito de impugnación, en el cual solicita la revisión del fallo de primera instancia *“por carecer de las condiciones necesarias a la sentencia congruente, teniendo en cuenta que:*

a) Autoriza al empleador COLVinsa a dejarme en situación de DEBILIDAD MANIFIESTA toda vez que se niega a cumplir el mandato legal del mínimo vital y garantizarme el pleno goce de mi derecho al trabajo encontrándome en situación de padre cabeza de familia, con un hijo discapacitado y sin posibilidades de encontrar otro empleo por mi edad (52 años).

b) El empleador COLVinsa menciona que no fue informada previamente sobre la discapacidad de mi hijo ANDRIUS MANUEL DE ALBA BARRAZA, lo que considero un despropósito, ya que al laborar 18 años para la empresa y haber entregado al área de recursos humanos todos los documentos para seguridad social y caja de compensación el dictamen de pérdida de capacidad laboral de 60.70%, se presume que estaba informados del hecho.

c) Estoy dentro de la normativa de la que habla la sentencia SU389/05 y entregué como pruebas todos los documentos necesarios para demostrar mi estado de PADRE CABEZA DE FAMILIA como lo probé ampliamente en la tutela.

d) El Juzgado menciona que la empresa me entrego como indemnización la suma de Quince millones doscientos nueve mil cincuenta y dos pesos M/cte. (\$15.209.052) y eso es cierto, no puedo por el momento manifestar que los voy a devolver porque quedaría en estado de hambre e inseguridad alimentaria para mi hijo principalmente.”

VI. Pruebas relevantes allegadas.

- Certificado laboral
- Historias clínicas más relevantes de mi hijo ANDRIUS MANUEL DE ALBA BARRAZA.
- Certificado de discapacidad
- Declaración juramentada.
- Carta de despido.
- Liquidación contrato de trabajo.

VII. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

VII.I Competencia

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991 y en el Decreto 1382 de 2000, este despacho resulta competente para conocer de la impugnación del fallo de la acción de tutela en referencia, por resultar ser el superior funcional de la agencia judicial que la profirió.

VII.II Problema Jurídico

Deberán despejarse los siguientes interrogantes:

¿Resulta procedente formalmente la acción de tutela en el caso que nos ocupa?

En caso positivo,

¿Si la empresa COLVinsa, está vulnerando los derechos, a la estabilidad laboral reforzada, al trabajo, al debido proceso, a la vida en condiciones dignas, al mínimo vital del actor al desvincularlo de su cargo?

- **El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de trabajadores en estado de incapacidad, de discapacidad, de indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta.**

La Corte Constitucional ha efectuado una síntesis de las reglas jurisprudenciales y criterios de interpretación establecidos en los fundamentos considerativos de esta providencia en relación con el derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada de trabajadores en estado de incapacidad, de discapacidad, de indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta, y la procedencia de la tutela para su protección, para posteriormente establecer, los hechos materiales de cada uno de los casos acumulados, y así abordar el análisis de fondo y la resolución de cada uno de ellos.

(i) La acción de tutela procede contra particulares, de conformidad con las causales previstas en el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, entre las cuales se encuentra la relación de subordinación entre las partes del proceso, el estado de incapacidad, de discapacidad, de indefensión, de vulnerabilidad o debilidad manifiesta, particularmente para las relaciones derivadas del contrato de trabajo, que ahora nos ocupan.

(ii) Si bien la acción de tutela no es en principio procedente para resolver conflictos derivados de relaciones o vínculos laborales, ya que para ello existe la jurisdicción ordinaria laboral y la contenciosa administrativa, la tutela puede proceder de manera excepcional con el fin de proteger derechos laborales relativos a la terminación unilateral de un contrato de trabajo sin justa causa, por tratarse de un caso de estabilidad laboral reforzada, de un trabajador en estado de discapacidad, de afectación o disminución de su salud, lo cual lo coloca en una situación de indefensión, de vulnerabilidad o debilidad manifiesta, casos frente a los cuales la tutela se torna en mecanismo principal, idóneo y eficaz, respecto a los medios ordinarios de defensa, superándose así el requisito de subsidiariedad, establecido en el Decreto 2591 de 1991, o cuando se instaure la acción de tutela de forma transitoria para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

(iii) La estabilidad laboral implica las siguientes dimensiones:

T-2022-00437-01

“(i) el derecho a conservar el empleo; (ii) a no ser despedido en razón de la situación de vulnerabilidad; (iii) a permanecer en el empleo hasta que se requiera y siempre que no se configure una causal objetiva que conlleve la desvinculación del mismo y; (iv) a que la autoridad laboral competente autorice el despido, con la previa verificación de la estructuración de la causal objetiva, no relacionada con la situación de vulnerabilidad del trabajador, que se aduce para dar por terminado el contrato laboral, so pena que, de no establecerse, el despido sea declarado ineficaz”.

(iv) Por tanto, la protección de la estabilidad laboral reforzada debe prosperar si: a) el trabajador se encuentra en debilidad manifiesta o en estado de vulnerabilidad, que se expresa a través de factores que afectan su salud, bienestar físico, mental o fisiológico; b) la desvinculación del empleado se produjo sin autorización previa de autoridad competente; c) la terminación del contrato o desvinculación del trabajador por motivos discriminatorios se entenderá demostrada si se acreditan las dos primeras reglas señaladas, porque la carga de la prueba se traslada al empleador, quien debe demostrar que despidió al empleado con base en una justa causa, para poder oponerse válidamente al amparo; d) se debe pagar al trabajador una indemnización de 180 días de salario; y e) si ello no ocurre, el despido será ineficaz y por tanto se deberá reintegrar y, según el caso, reubicar al trabajador.

(v) La procedencia excepcional de la tutela para proteger derechos laborales relativos a la terminación de un contrato de trabajo, salvo cuando se trate de casos de estabilidad laboral reforzada, como personas en estado de discapacidad, no solo frente a contratos a término indefinido, sino a toda clase de contratos, y en relación con toda clase de empleadores, incluyendo empresas temporales y contratistas independientes, frente a los cuales se presenta la figura de la responsabilidad solidaria con los derechos laborales del empleador.

(vi) En consecuencia, el despido resulta discriminatorio en razón de la situación de salud del trabajador si se acredita en el caso particular:

(a) Que el peticionario pueda considerarse una persona en incapacidad, discapacitada, o en estado de indefensión, vulnerabilidad o debilidad manifiesta por su estado de salud;

(b) Que el empleador tenga conocimiento de tal situación;

(c) Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador; y

(d) Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester.

(vii) Finalmente, la alta Corporación reitera el principio de solidaridad como fundamento constitucional de la protección a la estabilidad laboral reforzada, el cual evoca un deber de ayuda o auxilio a las personas que se encuentran en estado de debilidad.-.

VIII. Del Caso Concreto

De acuerdo con el memorial que impulsa la presente acción el señor ARNOLD EDUARDO DE ALBA NARVAEZ solicita la protección de sus derechos fundamentales a la SALUD, MÍNIMO VITAL, TRABAJO y VIDA, que afirma están siendo conculcado por la empresa COLVinsa, al desvincularlo como trabajador sin tener en cuenta la condición especial de su menor hijo, y que es la única persona que sustenta su hogar siendo padre cabeza de familia.

T-2022-00437-01

El Juzgado Primero Civil Municipal de Soledad - Atlántico, declaró improcedente la presente acción de tutela instaurada, decisión que fue objeto de impugnación conforme a los argumentos arriba expuestos.

Dicho lo anterior, pasará este fallador de instancia a hacer unas precisiones en torno a la procedencia formal de la acción, y a luego se ocupará de establecer si en el caso concreto se cumplen las sub-reglas jurisprudenciales trazadas por la Corte Constitucional para que en el tema que nos ocupa prospere la acción de tutela.

La Corte Constitucional ha establecido en reiteradas ocasiones la improcedencia de la acción de tutela para solicitar reintegros laborales, toda vez que existen otros medios de defensa judicial a los cuales puede acudir para lograr lo pretendido; no obstante excepcionalmente es aceptada la viabilidad del amparo cuando se establece que aquellos mecanismos de defensa no son idóneos o que se requiera la urgente intervención del Juez de tutela para evitar la configuración de un perjuicio irremediable.

De igual manera, ha establecido como excepción a la regla general de improcedencia, que se trate de un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta o en circunstancia que le conceda el derecho a permanecer en su empleo, es decir, en una circunstancia que le otorgue el derecho a la estabilidad laboral reforzada como es el caso que han sufrido deterioro de su salud durante el desarrollo de sus funciones.

En estos casos, la acción de tutela es el medio idóneo y preferente, en razón a la protección laboral reforzada que consagra explícitamente el texto constitucional a favor de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad. Lo anterior no significa que siempre que las personas se encuentren en situación de vulnerabilidad, deben permanecer en su cargo, sino que su desvinculación laboral o la terminación unilateral de su contrato de prestación de servicios solo podrán efectuarse con previa autorización del Ministerio del Trabajo.

En efecto, el alcance e interpretación que la Corte Constitucional que dentro del marco de la acción de tutela le ha dado al artículo 26 de la ley 361 de 1997 es más amplio que el que la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia le ha fijado en reiterada jurisprudencia.

Así, para el alto Tribunal Constitucional dentro del marco de la acción de tutela por estabilidad laboral reforzada en desarrollo de los artículos 13 y 47 de la Carta Política consagra una categoría especial de estabilidad laboral reforzada a favor del trabajador discapacitado, *sin necesidad de calificación previa de tal condición*, que aplica a todo tipo de contrato de trabajo, en virtud de la cual si se despiden a un trabajador discapacitado sin la autorización respectiva se presume que la terminación de la relación laboral se produjo por esta circunstancia, se genera la ineficacia del despido o la terminación del contrato, además de la indemnización de 180 días, adicionales a las demás prestaciones económicas derivadas naturalmente del vínculo laboral sin solución de continuidad¹.

¹ A diferencia de la Corte Constitucional, la Sala de Casación Laboral al interpretar el alcance del artículo 26 de la ley 361 de 1997, como órgano de cierre de la jurisdicción ordinaria laboral, viene sosteniendo una tesis más restringida que la que viene prohiendo la Corte Constitucional sobre la materia.

T-2022-00437-01

En otros términos, dentro del contexto de la acción de tutela según el precedente de la Corte Constitucional, no es necesario entrar a estudiar si al tutelante se le ha efectuado calificación de la pérdida del porcentaje de capacidad laboral, o si habiéndose emitido la calificación el porcentaje supera o no el 15%, sino que basta que se comprueben los siguientes presupuestos:

- Que el peticionario pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, o en estado de debilidad manifiesta al momento de la desvinculación.
- Que el empleador tenga conocimiento de tal situación;
- Que se halle probado el nexo causal entre el despido y el estado de salud del trabajador;
y
- Que no medie la autorización del inspector del trabajo en los casos en que ella resulta menester.

En el caso de marras, el tutelante hace derivar el desmedro de sus garantías fundamentales del hecho de haber sido desvinculado sin tener en cuenta la condición de discapacidad de su hijo, y que es la única persona que sustenta económicamente su hogar.

Así las cosas, y en lo concerniente a los presupuestos necesarios para que se abra paso la prosperidad de la pretensión de reintegro por estabilidad laboral reforzada dentro del ámbito de la acción de tutela hay que precisar lo siguiente:

De conformidad con los documentos visibles aportados con la tutela, tenemos que el accionante no aporta historia clínica que acredite que el cómo trabajador a la fecha de terminación del vínculo padecía de alguna enfermedad, tampoco se encontraba incapacitado, ni muchos menos en proceso de calificación de la pérdida de capacidad laboral, o en su defecto en algún proceso de rehabilitación.

Ahora bien, la circunstancia de salud de su hijo no le son extensibles para ser acreedor de la estabilidad laboral reforzada de que trata la norma arriba indicada.

Así las cosas, puede concluir que lo que motivó a la empresa demandada a despedir al trabajador no fue un ánimo discriminatorio en razón de su estado enfermedad o discapacidad, sino a una causa objetiva contemplada en la norma, con el pago de la respectiva indemnización.

De otra parte, y en lo relacionado con ser padre cabeza de familia, tenemos que se ha establecido como excepción a la regla general de improcedencia, que se trate de un trabajador que se encuentre en situación de debilidad manifiesta o en circunstancia que le

Así el máximo tribunal de la justicia ordinaria laboral ha sostenido reiteradamente, que para la viabilidad de otorgar la protección prevista en la norma relativa a que ninguna persona con discapacidad podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su minusvalía, salvo que medie autorización de la Oficina de Trabajo, se exige:

- Que el trabajador haya sido calificado como limitado físico.
- Que se trate de una disminución en la capacidad productiva igual o superior al 15% que corresponde es decir debe ser una limitación moderada, severa o profunda en los términos previstos en el artículo 7º del Decreto 2463 de 200.
- Que tal circunstancia haya sido conocida por el empleador.

T-2022-00437-01

conceda el derecho a permanecer en su empleo, es decir, en una circunstancia que le otorgue el derecho a la estabilidad laboral reforzada relativa como es el caso que han sufrido deterioro de su salud durante el desarrollo de sus funciones, las madres o padres cabeza de familia y los prepensionables.

En estos casos, la acción de tutela es el medio idóneo y preferente, en razón a la protección laboral reforzada que consagra explícitamente el texto constitucional a favor de las personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

En el caso de marras, la tutelante hace derivar el desmedro de sus garantías fundamentales del hecho de haber sido desvinculado siendo padre cabeza de familia de un hogar donde su hijo sufre discapacidad.

En lo concerniente a los presupuestos necesarios para que se abra paso la prosperidad de la pretensión de reintegro por estabilidad laboral relativa, dentro del ámbito de la acción de tutela hay que precisar que conforme a lo dispuesto por la Corte Constitucional en sentencia reciente T-003 de 2018, se requiere acreditar:

- Tiene la responsabilidad permanente de hijos menores o personas incapacitadas para trabajar.
- No cuenta con la ayuda de otros miembros de la familia.
- Su pareja murió, está ausente de manera permanente o abandonó el hogar y se demuestra que esta se sustrae del cumplimiento de sus obligaciones, o cuando su pareja se encuentre presente pero no asuma la responsabilidad que le corresponde por motivos como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental.

De conformidad con los documentos aportados con la tutela, se acredita:

- Historias clínicas más relevantes de mi hijo ANDRIUS MANUEL DE ALBA BARRAZA.
- Certificado de discapacidad.
- Declaración juramentada.

De las pruebas en conjunto, se concluye que la accionante no logró acreditar que sea padre cabeza de familia, pues la declaración jurada aportada del 07 de junio de 2022, es rendida por el mismo accionante, no siendo admisible constituir en su favor una prueba, debiéndose haber aportado otros medios para acreditar su dicho.

Por todo lo anterior, se deberá confirmar el fallo de primera instancia.

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

RESUELVE

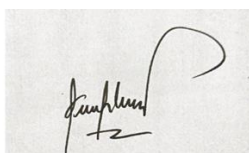
T-2022-00437-01

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de tutela de fecha primero (1) de julio de dos mil veintidós (2022), proferido por el Juzgado Primero Civil Municipal Mixto Soledad, por las razones expuestas en la parte motiva.

SEGUNDO: Notificar ésta providencia a las partes, así como al Defensor del Pueblo, por el medio más expedito y eficaz.

TERCERO: Remítase el expediente a la H. Corte Constitucional para su eventual revisión, según lo dispuesto en el Decreto 2591 de 1991.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



GERMAN RODRIGUEZ PACHECO

Juez

Firmado Por:

German Emilio Rodriguez Pacheco

Juez

Juzgado De Circuito

Civil 001

Soledad - Atlantico

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: **8a9902cc098b4fee41c4367c7965be3d70c3afdf11b026e608f40d0652697b29**

Documento generado en 15/11/2022 09:10:55 PM

Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:

<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>