



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

Soledad, once (11) de marzo de dos mil veintiuno (2021)

Sentencia de 2° Instancia

Referencia Clase de acción: TUTELA
Demandante: NADIN JALLER CARCAMO
Demandado: MECANICOS ASOCIADOS S.A.S.
Radicado: No. 2021-00031-01

Procede a pronunciarse el despacho sobre la impugnación instaurada por la parte accionante, contra la sentencia de fecha veintidós (22) de enero de dos mil veintiuno (2021), por medio de la cual el Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad - Atlántico, resolvió negar por improcedente la acción de tutela interpuesta por el señor NADIN JALLER CARCAMO.

I. ANTECEDENTES

El señor NADIN JALLER CARCAMO, actuando en nombre propio, presentó acción de tutela contra MECANICOS ASOCIADOS S.A.S, a fin de que se le amparen sus derechos fundamentales a la seguridad social, al mínimo vital, a la vida digna y a la estabilidad laboral reforzada elevando las siguientes,

I.I. Pretensiones

*“...**PRIMERO:** Proteger mis derechos constitucionales al trabajo, salud, por conexidad con el derecho a la vida, mínimo vital, estabilidad laboral reforzada persona en estado de debilidad manifiesta, integridad física, dignidad humana.*

***SEGUNDO:** Ordenar a la empresa MECANICOS ASOCIADOS SAS (MASA A STORK COMPANY) y/o a quien haya lugar, mi reintegro y reubicación dentro de la planta de personal de la empresa en un cargo apto para lograr un desempeño laboral adecuado y compatible con mi estado actual de salud.*

***TERCERO:** Se me cancelen los salarios y prestaciones dejados de percibir desde mi fecha de desvinculación y hasta el momento en que opere mi reintegro.*

***CUARTO:** Se me cancele la indemnización equivalente a 180 días de salario, según los términos del artículo 26 de la Ley 361 de 1997, y se me reintegren los demás derechos que a su facultad señor Juez tenga derecho...”.*

Lo anterior lo fundamenta en los siguientes:

II. Hechos

El accionante, expone los hechos de la siguiente manera:

*“... **PRIMERO:** El día 12 de abril del año 2019 fui contratado por la empresa MECANICOS ASOCIADOS SAS (MASA A STORK COMPANY) mediante un Contrato de Obra o Labor, en el cargo de Mecánico, devengando un salario de \$ 1.710.000.*

***SEGUNDO:** Durante todo el tiempo que laboré en la empresa, siempre mantuve un excelente desempeño, y por ningún motivo la empresa vio la necesidad de dar por terminado el mismo, ya que la labor para la cual fui contratado aún no ha terminado.*

TERCERO: Dentro de mis muchas funciones en la empresa, siempre me encontraba expuesto a productos químicos, a trabajar a altas temperaturas y expuesto al sol.

CUARTO: En el mes de septiembre de 2020 me diagnosticaron un crecimiento anormal de la conjuntiva sobre la córnea, llamada Pterigion, esta patología me comprometió mi ojo izquierdo, por lo que en el mes de octubre de 2020 tuve que ser intervenido quirúrgicamente a fin de tratar mi patología ocular.

QUINTO: Me permito informar al despacho que en varias ocasiones tuve que entrar a urgencia, ya que el ojo no solo se me enrojecía sino que además se me inflamaba y se ponía pequeño ya que mis labores dentro de la empresa es con productos químicos temperatura extrema, por lo que a raíz de lo anterior debí volver a laborar a la empresa con restricciones médicas, donde se me recomendó que durante mi periodo postoperatorio debía evitar temperaturas elevadas y fuerte exposición al sol y sustancias químicas. Lo anterior se corrobora con la Historia Clínica que se anexa a la presente acción de tutela.

SEXTA: Para la misma fecha se me presentaron las siguientes patologías: M545-LUMBAGO, R252-CALAMBRES Y ESPASMOS, M791-MIALGIA. M796-DOLOR EN MIEMBRO y M755-BURSITIS DEL HOMBRO, NO ESPECIFICADO, del cual también tenía restricciones médicas, lo cual se puede corroborar con los documentos de la EPS que se anexan a la presente acción de tutela.

SÉPTIMA: La Eps Sura me hizo las siguientes recomendaciones: movimientos de elevación del brazo no deben superar el nivel del hombro. Evitar levantar, empujar o halar objetos que superen 5 Kg con el miembro afectado o 10 kg de manera bimanual, evitando cargar bolsos o cualquier objeto colgando del hombro. Recuerde siempre que es mejor asumir la posición de empujar que de cargar el objeto Mantenga el hombro afectado en posiciones cómodas evitando las posturas forzadas o dolorosas. No duerma sobre el lado afectado. Realice ejercicios de estiramiento y relajación muscular al levantarse y cada 2 horas por 5 minutos durante el día. Adopte hábitos saludables como complemento a su proceso de rehabilitación que incluya alimentación saludable y actividad física como caminar, nadar y rutinas de relajación. Mantenga su peso en límites normales. Estas recomendaciones son de carácter funcional para su vida personal. Informe de estas a su empleador para que, por medio del médico ocupacional de la empresa, se defina la necesidad de realizar ajustes a las tareas o al cargo.

OCTAVO: Me permito informar al despacho que, a raíz de todas estas restricciones, ya la empresa decidió dar por terminado el contrato, es de precisar que mi contrato acababa el día 15 de noviembre de 2020, pero como estaba incapacitado hasta el 16 de noviembre la empresa me hizo otro si al contrato por 1 día, y cuando entre el 17 de nov de 2020, enseguida la empresa dio por terminado mi contrato.

NOVENO: Señor Juez, a la fecha tengo 45 años de edad, en estos momentos me encuentro enfermo, desprotegido laboralmente, y con las anteriores patologías muy difícilmente puedo volver a encontrar un empleo...”.

III. La Sentencia Impugnada

El Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad - Atlántico, mediante providencia del veintiuno (21) de enero de dos mil veintiuno (2021) resolvió negar por improcedente la acción de tutela interpuesta por el accionante, al considerar que aún no le ha sido calificada su invalidez, ni su discapacidad, no se encuentra disminuido físicamente que le impida o dificulte sustancialmente el desempeño de sus labores en circunstancias regulares, pues no cualquier afectación de la salud resulta suficiente para sostener que hay lugar a considerar al trabajador como un sujeto de especial protección constitucional.

Sostiene el a-quo que el accionante, desde que le fueron diagnosticadas sus patologías, tuvo a su disposición exigir la valoración por parte Medicina Laboral, que le permitiera conocer la disminución de su capacidad laboral y que le permitiera gozar de la especial protección, y que en relación a su condición económica, no acreditó, ni puso en

conocimiento al despacho como se encuentra conformado su núcleo familiar, si tiene personas a su cargo que permitan establecer si tiene su mínimo vital afectado o que se encuentre en estado de debilidad manifiesta.

Concluye afirmando que el accionante no se encuentra ante la posible materialización de un perjuicio irremediable respecto de sus derechos fundamentales, como tampoco se vislumbra el perjuicio grave, inminente e irremediable a sus derechos fundamentales invocados al trabajo, debido proceso, estabilidad laboral reforzada, al mínimo vital, dignidad humana, igualdad, seguridad social y a una vida digna, que no satisface el requisito de subsidiariedad, debiendo acudir al juez natural de la causa, donde se puedan agotar todas las instancias y controvertir las pruebas, para que se tome una decisión de fondo y definitiva.

IV. Impugnación

La parte accionante presentó escrito de impugnación, manifestando su inconformidad con el fallo de 1º instancia, aseverando que la empresa MECANICOS ASOCIADOS SAS (MASA A STORK COMPANY), lo ha dejado totalmente indefenso, desprotegido y violentando sus derechos fundamentales; ya que, a su edad, y debido a sus actuales patologías, es muy difícil retornar a la vida laboral.

Que no es de recibo lo manifestado por el Juzgado de primera instancia, que no vislumbra daño inminente, o asomo de desprotección, cuando es una persona sola, que su único sustento es su trabajo, no tiene compañera permanente, ni familiares que socorran mis necesidades básicas, solamente su trabajo es su única fuente de mantenimiento y fuente de ingreso.

Que en cuanto a la valoración a que hace énfasis el Juzgado, se permite informar al Juzgado que desde hace mucho tiempo viene realizando estas gestiones, pero la pandemia y la misma EPS, hace este trámite difícil, y el no tiene nadie que le colabore en este tema, por lo que entre sus convalecencias, y el trabajo es poco el tiempo que ha tenido para poder realizarlas, y que por otro lado las EPS hacen engorroso este tema, y lo envían a realizar trámites y tramites y el tiempo va pasando, y cuando el empleador da cuenta que estas intentando realizar estos trámites, ocurre lo que le ocurrió, es decir, dan por terminado el contrato, porque no quieren tener que seguir con trabajadores en condiciones no optimas, y así salir victoriosos de líos jurídicos y demás.

V. CONSIDERACIONES

V.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.

V.II. Problema Jurídico

Deberán despejarse los siguientes interrogantes:

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

En caso positivo,

¿La empresa accionada está vulnerando los derechos Al TRABAJO y a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA del actor al desvincularle laboralmente por presentar problemas de salud?

- **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:

“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 NADIN JALLER CARCAMO, solicita la protección de sus derechos fundamentales al TRABAJO, SALUD, POR CONEXIDAD CON EL DERECHO A LA VIDA, MINIMO VITAL, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, PERSONA EN ESTADO DE DEBILIDAD MANIFIESTA, INTEGRIDAD FISICA, DIGNIDAD HUMANA, que afirma están siendo conculcado por la empresa MECANICOS ASOCIADOS S.A.S, al desvincularlo en su condición por presentar patologías que afectan su salud.

El Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Soledad, negó por improcedente la presente acción de tutela instaurada por el accionante, al considerar que el accionante cuenta con otro mecanismo judicial como lo es la jurisdicción ordinaria a través de un proceso ordinario laboral; aunado a esto no se demostró la existencia de un perjuicio irremediable que torne procedente la acción constitucional de amparo, decisión que fue objeto de impugnación por la parte accionante bajo los argumentos arriba descritos.

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, y recientemente aceptada por parte de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, dentro del cual 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 despide 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.

En otros términos, dentro del contexto de la acción de tutela según el precedente actual, 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.

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 prohibiendo la Corte Constitucional sobre la materia.

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.

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

En el caso de marras, tenemos que esta figura es alegada en relación al accionante NADIN JALLER CARCAMO, quien hace derivar el desmedro de sus garantías fundamentales del hecho de haber sido desvinculado estando con problemas de salud y patologías a nivel lumbar con restricciones médicas.

Ahora bien, de la prueba documental aportada tenemos que si bien acudió a la EPS, y que ésta le haya hecho unas recomendaciones para desarrollar su actividad diaria funcional para su vida personal, a fin de evitar lumbagos, calambres y espasmos, mialgia, dolor en miembro, bursitis del hombro no especificado, no lo cataloga dentro de la protección por estabilidad laboral reforzada dentro del ámbito de la acción constitucional de tutela, por lo cual no se dan los presupuestos necesarios para que se abra paso la prosperidad de la pretensión de reintegro.

Así las cosas pueden considerarse que de los documentos mirados en conjunto, resulta plausible concluir que lo que motivó a la entidad accionada a despedir al trabajador fue la terminación de su contrato de trabajo el cual finalizaba el 16 de noviembre de 2020, es el hecho de dar por terminado el contrato por cuanto el contrato comercial al cual se encontraba atado sus contratos había finalizado desde el día 17 de noviembre de 2020 por decisión unilateral del contratante y por esta razón se dio aplicación a lo dispuesto en el numeral 2 del artículo 47 del Código Sustantivo del Trabajo, que indica: *“2o) El contrato a término indefinido tendrá vigencia mientras subsistan las causas que le dieron origen, y la materia del trabajo. (...)”*.

En tal medida no encuentra este operador judicial configurando el requisito relativo a la vulneración de derecho fundamental alguno frente al actor, de ser considerado disminuido físico a la fecha de terminación del vínculo, para proceder a estudiar los restantes requisitos que exige la normatividad sobre el caso.

Así las cosas, la discusión legal subyacente en el asunto en criterio de esta judicatura, escapa entonces de la competencia del Juez constitucional y es susceptible de ser debatida ante la justicia ordinaria laboral, donde a través de nuevos medios probatorios logre acreditar los presupuestos necesarios.

En relación con el requisito de residualidad y subsidiariedad, resulta conveniente resaltar, que tal y como lo ha expuesto la Corte Constitucional, los principios de residualidad (o agotamiento de los recursos) y subsidiariedad (o ausencia de otro mecanismo de defensa judicial) se encuentran en una relación de necesidad lógico-jurídica, debido a que es obligatorio agotar los medios de defensa como presupuesto necesario para que proceda la tutela en forma subsidiaria.

Por lo anteriormente narrado se confirmará la sentencia 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:

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de tutela de fecha veintidós (22) de enero de dos mil veintiuno (2021), proferida por el Juzgado Segundo de Pequeñas Causas y Competencias Múltiples de Soledad - Atlántico, y en su lugar:

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

**JUEZ - JUZGADO 001 DE CIRCUITO CIVIL DE LA CIUDAD DE 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:

7331554880aa24ee8885aca54e97288d39757e203cc8f21a751a973acfc9edc2

Documento generado en 11/03/2021 07:39:20 PM

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