



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

Soledad, veintinueve (29) de septiembre de dos mil veintiuno (2021)

Sentencia de 2° Instancia

Referencia Clase de acción: TUTELA
Demandante: EDGARDO ENRIQUE GONZALEZ ORTIZ.
Demandado: GELCO S.A.
Radicado: No. 2021-00422-01

Procede a pronunciarse el despacho sobre la impugnación instaurada por la parte accionante, contra la sentencia de fecha veintitrés (23) de agosto de dos mil veintiuno (2021), por medio de la cual el Juzgado Tercero Civil Municipal en Oralidad de Soledad-Atlántico, declaró improcedente la acción de tutela interpuesta por el señor EDGARDO ENRIQUE GONZALEZ ORTIZ.

I. ANTECEDENTES

El señor EDGARDO ENRIQUE GONZALEZ ORTIZ, actuando en nombre propio, presentó acción de tutela contra GELCO S.A, a fin que se le amparen sus derechos fundamentales al debido proceso, trabajo, seguridad social, estabilidad laboral reforzada, integridad personal, mínimo vital y móvil, salud y dignidad humana, elevando las siguientes,

I.I. Pretensiones

- 1. Se me protejan los derechos fundamentales violados y en consecuencia se ordene a la empresa GELCO SAS, se me restablezca en mi cargo de acuerdo con mis condiciones físicas y psicológicas.*
- 2. Que durante el tiempo es que esté vigente mi relación jurídica con la empresa GELCO SAS se paguen las respectivas cotizaciones a la EPS COOMEVA. aportes a pensión etc. Sin que la EPS me pueda desafiliar hasta que culmine el tratamiento que requiero.*
- 3. Que se me cancele la indemnización por, por despido ILEGAL Y que se pague desde el 16 de marzo de 2021 (fecha del despido) a la fecha en que se profiera fallo amparando los derechos fundamentales invocados, los salarios caídos.”*

Lo anterior lo fundamenta en los siguientes:

II. Hechos

Son narrados por el accionante de la siguiente manera:

“

T-2021-00422-01

1. Suscribí contrato laboral con la empresa GELCO SAS en el mes de septiembre del año 2007, hasta el mes de marzo de 2021, fecha en que fui despedido de manera ilegal.
2. El cargo para el cual laboraba en la empresa GELCO SAS era de OPERARIO DE SEGURIDAD con un salario básico mensual de \$ 1.227.000.
3. La empresa GELCO SAS da por terminado el contrato de manera ILEGAL, debido a que tengo una pérdida de capacidad laboral del 32% y no hubo una autorización del Ministerio del Trabajo.
4. Con fecha 29/03/2017 la Junta Regional de invalidez me da una pérdida de capacidad laboral de 32% debido a un accidente laboral, por arma de fuego ocurrido en las instalaciones de la empresa, el día 17/06/2016, lo cual afecto de manera considerable mi mano izquierda, llegando al grado de amputarme los dedos índices, medio, anular y meñique.
5. Debido a mi pérdida de capacidad laboral la empresa decide darme por terminado el contrato de trabajo.
6. La empresa NUNCA me inició un proceso disciplinario que justificara la causal alegada en la carta de despido.
7. La Empresa me violó el debido proceso al no permitirme la defensa frente al cargo que se esboza, como causal para despedirme.
8. La Empresa me viola el debido proceso al no solicitar el permiso al MINISTERIO DEL TRABAJO para darme por terminado el contrato de trabajo.
9. La Empresa no tuvo en cuenta al momento de despedirme que Soy padre cabeza de hogar y el único miembro que labora en el núcleo familiar y que, mi familia depende en un todo de fuerza de trabajo.
10. Tengo la responsabilidad permanente de mis hijos menores.
11. No cuento con la ayuda de otros miembros de la familia.
12. Mi condición de salud actual me coloca en una situación de debilidad manifiesta.
13. Lo descrito en el hecho anterior viola mis derechos fundamentales consagrados en nuestra CONSTITUCION POLITICA, tales como derecho al trabajo, a la seguridad social, al mínimo vital y móvil, a una vida digna.”

III. La Sentencia Impugnada

El Juzgado Tercero Civil Municipal en Oralidad de Soledad - Atlántico, mediante providencia del 23 de agosto del 2021, declaró improcedente lo solicitado en la acción constitucional al considerar:

“... (...) Entrando a esclarecer el cumplimiento del principio de subsidiariedad, se desprende que el aquí accionante al no acreditar cumplir con los requisitos para ser considerado padre cabeza de familia ni haber sido discriminado por su condición de discapacidad, luego no supera el examen de procedencia de la acción de tutela respecto del requisito de subsidiariedad, por cuanto se insiste el actor no acreditó ser un sujeto susceptible de estabilidad laboral reforzada, al no demostrar el nexo causal entre el despido y el estado de salud del actor.

En este orden de ideas, al no superar el examen de subsidiariedad, se declara la IMPROCEDENCIA de la acción de tutela respecto al derecho a la ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, MINIMO VITAL, de conformidad a lo antes motivo, al contar el accionante con otros mecanismos de defensa y no plasmarse frente al caso concreto las circunstancias excepcionales al principio de subsidiariedad. ...”

IV. Impugnación

La parte accionante presentó escrito de impugnación sin manifestar las razones de su inconformidad.

V. CONSIDERACIONES

T-2021-00422-01

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 debido proceso, trabajo, seguridad social, estabilidad laboral reforzada, integridad personal, mínimo vital y móvil, salud y dignidad humana del accionante al suspender su contrato de trabajo sin justa causa y estando en estado de debilidad manifiesta debido al porcentaje de pérdida de capacidad laboral que padece?

- **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

T-2021-00422-01

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.-.

Atendiendo dichas líneas generales, a continuación, se procede a abordar el asunto concreto sometido a consideración.

VIII. Del Caso Concreto

T-2021-00422-01

De acuerdo con el memorial que impulsa la presente acción el señor IVAN JOSE ESCORCIA DE LA HOZ solicita la protección de sus derechos fundamentales al debido proceso, trabajo, seguridad social, estabilidad laboral reforzada, integridad personal, mínimo vital y móvil, salud y dignidad humana, que afirma están siendo conculcados por la empresa GELCO S.A al desvincularle laboralmente sin justa causa y estando en estado de debilidad manifiesta debido al porcentaje de pérdida de capacidad laboral que padece.

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

Dicho lo anterior, pasa el Despacho 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 despide a un trabajador discapacitado sin

T-2021-00422-01

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 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 finalizado su contrato de trabajo en razón al deterioro de su salud.

No obstante, la protección de la estabilidad laboral reforzada prospera ante la existencia de un despido injustificado del trabajador como acto discriminatorio por su estado de salud, situación que no ocurre en el caso que nos ocupa, puesto que el dictamen de pérdida de la capacidad laboral del actor data del año 2017, continuando sus labores dentro de la empresa accionada por 4 años más, no encontrándose probado que el mismo pueda considerarse una persona en situación de discapacidad, máxime si a la fecha del despido este no se encontraba incapacitado por motivos de salud, o recibiendo tratamiento médico para su recuperación.

Ahora bien, en relación a la condición de padre cabeza de familia que manifiesta el actor, dentro del plenario, no se observan pruebas que lo demuestren, puesto no indica siquiera el nombre de los menores, ni mucho menos aportó Registro Civil de Nacimiento de los mismos.

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 prohijando 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.

T-2021-00422-01

En virtud de lo anterior, es claro que la acción de tutela en el caso bajo estudio resulta a todas luces improcedente y en tal orden se confirmará el fallo impugnado, máxime si tenemos en cuenta que no se evidenció la existencia de un perjuicio irremediable o violación a su mínimo vital, por parte del accionante en los términos delimitados por la jurisprudencia de la Corte Constitucional para que se abra paso a la procedencia excepcional de la acción constitucional, pues además de manifestarlo debió acreditarlo al interior del trámite constitucional, por tanto, no lo exonera de la facultad de ejercer las acciones ordinarias ante el juez competente para la defensa de sus derechos.

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, por cuanto se requiere de una valoración probatoria más a fondo que le permita al Juez esclarecer la justeza del despido e imponer las condenas a las que haya lugar.

Como colofón de lo expuesto 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

PRIMERO: CONFIRMAR la sentencia de tutela de fecha 23 de agosto del 2021, proferido por el Juzgado Tercero Civil Municipal en Oralidad de Soledad - Atlántico, 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

T-2021-00422-01

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:

9f37397dfc51f76e07e843b9dffa95c909b579be936809fe4f07354cc1f6dc76

Documento generado en 29/09/2021 06:28:58 PM

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