



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

Soledad, veintiuno (21) de octubre de dos mil veintiuno (2021)

Sentencia de 2° Instancia

Referencia Clase de acción: TUTELA

Demandante: ANDRES SEGUNDO DIAZ CASTELLANOS.

Demandado: CHM MINERIA S.A.S.

Radicado: No. 2021-00460-01

Procede a pronunciarse el despacho sobre la impugnación instaurada por la parte accionante, contra la sentencia de fecha trece (13) de septiembre de dos mil veintiuno (2021), por medio de la cual el Juzgado Primero de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Soledad- Atlántico, declaró improcedente la acción de tutela.

I. ANTECEDENTES

El señor ANDRES SEGUNDO DIAZ CASTELLANOS, actuando a través de apoderada, presentó acción de tutela contra CHM MINERIA S.A.S, a fin que se le amparen sus derechos fundamentales a la salud, la vida en conexidad con la salud, seguridad social integral, protección al adulto de la tercera edad, mínimo vital y móvil, debido proceso, trabajo y estabilidad laboral reforzada, elevando las siguientes,

I.I. Pretensiones

“se AMPAREN y SALVAGUARDEN los derechos fundamentales del señor ANDRES SEGUNDO DIAZ CASTELLANOS como lo son: la SALUD, LA VIDA EN CONEXIDAD CON LA SALUD, SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL, PROTECCION AL ADULTO DE LA TERCERA EDAD, MINIMO VITAL Y MOVIL, DEBIDO PROCESO, DERECHO AL TRABAJO, ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, los cuales se transgredieron al finalizar contrato laboral sin justa causa por parte de la empresa CHM MINERIA, sin tener en cuenta que el señor DIAZ CASTELLANOS padece enfermedades de origen LABORAL en proceso de REHABILITACION y COMUN en tratamiento, con tratamiento médico y farmacológico no pos de venta controlada, unido a su condición de PREPENSIONABLE, siendo el mismo jefe y cabeza de hogar, siendo el trabajo en la empresa CHM MINERIA su único sustento económico y el de su núcleo familiar, despido que se realizó sin cumplir el DEBIDO PROCESO cuando se da por terminado un vínculo laboral con persona en las condiciones antes señaladas sin mediar permiso y/o autorización del Ministerio de Trabajo para la culminación del vínculo laboral, y ordenen LOS JUECES CONSTITUCIONALES la protección de los derechos antes señalado, ordenando el REINTEGRO LABORAL, y se de aplicación a la sanción establecida en el inciso segundo del artículo 26 de la Ley 361 de 1997 esto es, 180 días de salario, petición que elevo basado en los siguientes hechos.”

T-2021-00460-01

Lo anterior lo fundamenta en los siguientes:

II. Hechos

Son narrados por el accionante de la siguiente manera:

“

1. El señor ANDRES SEGUNDO DIAZ CASTELLANOS trabajaba para la empresa CHM MINERIA S.A.S. en el cargo de TECNICO SOLDADOR, mediante contrato de trabajo a término fijo, el cual inicio el día 10 de noviembre de 2014, culminando el día 19 de enero de 2021, donde percibía un salario básico de UN MILLON TRESCIENTOS OCHENTA Y CUATRO MIL QUINIENTOS PESOS M.L. (\$1.384.500).
2. para el día 19 de enero de 2021, la empresa CHM MINERIA S.A.S de manera UNILATERAL, informa al señor ANDRES SEGUNDO DIAZ CASTELLANOS su decisión de terminación del vínculo laboral, que la decisión se aplicaría al personal en general, presentando CONTRATO DE TRANSACCION para firma y pago de bonificación, contrato en el cual el señor DIAZ CASTELLANOS renunciaba a una serie de derechos fundamentales irrenunciables, de protección constitucional.
3. Muy a pesar de manifestar el señor ANDRES SEGUNDO DIAZ CASTELLANOS su negativa, fue de carácter imperativo la decisión de terminación de contrato bajo esta modalidad, debiendo aceptar, muy a pesar de conocer la empresa CHM CHEMICAL S.A.S. las condiciones de salud del trabajador, el proceso de REHABILITACIÓN de enfermedades de origen LABORAL, y las patologías de ORIGEN COMUN que son de especial atención por la imposibilidad de interrupción de tratamiento farmacológico y que por ser de uso controlado, no se pueden comprar libremente en farmacias.
4. En la actualidad el señor ANDRES SEGUNDO DIAZ CASTELLANOS se encuentra en proceso de REHABILITACION en la ARL SURA por las siguientes patologías: 1. TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATIA. 2. SINDROME DE TUNEL CARPIANO BILATERAL 3. SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO IZQUIERDO.
5. Al tiempo el señor ANDRES SEGUNDO DIAZ CASTELLANOS se encuentra en tratamiento por patologías de origen COMUN con la NUEVA EPS, con tratamiento farmacológico no pos de acceso controlado, esto por Psiquiatría, remitido desde el mes de junio del año 2018 por haber presentado trastorno cognitivo progresivo secundario a pérdida de memoria a corto plazo, con diagnostico que generan incapacidades continuas,
 1. DX TRASTORNOS DEL INICIO Y DEL MANTENIMIENTO DEL SUEÑO (G470)
 2. EPISODIO DEPRESIVO RECURRENTE EPISODIO MODERADO PRESENTE (F331)
 3. TRASTORNO DE ANSIEDAD
 4. RUPTURA DEL 50% DEL SUPRAESPINOZO HOMBRO DERECHO – RUPTURA PARCIAL LCA RODILLA DERECHA.
 5. OTRO DOLOR CRONICO (R522)
 Por psiquiatría toma medicamentos no pos CARBAMAZEPINA 200 MG, SERTRALINA 50 MG, TRAZADONA CLORHIDRATO 50 MG, LEVOMEPRMAZINA 4 MG, ACIDO VALPROICO TABLETAS X 10 MG,
 Por enfermedades osteomusculares toma medicamentos asi: BETAMETASONA FOSFATO + BETAMETASONA ACETATO 3+3 MG/ML/1 ML, NAPROXENO 250 MG, TRAMADOL CLORHIDRATO 100 MG/ML, TIAMINA 300 MG.
6. El señor ANDRES SEGUNDO DIAZ CASTELLANOS nació el 28 de diciembre de 1959, a la fecha tiene 61 años 4 meses, y tiene 1317,57 semanas cotizadas en COLPENSIONES.
7. El único sustento económico con que cuenta el señor ANDRES SEGUNDO DIAZ CASTELLANOS y su núcleo familiar es con el salario que devengaba como trabajador de CHM MINERIA S.A.S.

T-2021-00460-01

8. *Por la edad del señor ANDRES SEGUNDO DIAZ CASTELLANOS y su estado de salud le es imposible ser contratado en alguna empresa para garantizar su MINIMO VITAL Y MOVIL hasta adquirir su STATUS PENSIONAL (EDAD SEMANAS COTIZADAS).*
9. *El señor ANDRES SEGUNDO DIAZ CASTELLANOS esta ad poste de adquirir su estatus pensional, derecho el cual se ha vulnerado por parte de la empleadora muy a pesar de ser su Derecho amparado Constitucionalmente, siendo de orden de derecho FUNDAMENTAL, como lo es LA VIDA DIGNA, LA SALUD, EL MINIMO VITAL Y MOVIL, DERECHO AL TRABAJO, DERECHOS DE LA PERSONA DE LA TERCERA EDAD, DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL.*
10. *A la terminación del vínculo laboral entre la empresa CHM MINERIA S.A.S. y el señor ANDRES SEGUNDO DIAZ CASTELLANOS, se le entrega oficio dirigido a LABORATORIO QUIMICO CLINICO S.A.S. para realizar examen de EGRESO, pero luego es contactado vía telefónica por funcionario de la empresa CHM MINERIA S.A.S. para informar que ya no se realizaría este examen en el laboratorio antes mencionado, y que se le llamaría para informar donde debería dirigirse, confiando en la buena Fe del empleador espero la llamada para informar donde se le realizaría el examen de egreso, al no recibir llamada se dirige a las instalaciones donde no solo negaron el hecho de haberlo llamado, sino que se habían vencido los 5 días hábiles para la realización del mismo, siendo este acto por sí mismo un acto de MALA FE.*
11. *La empresa CHM MINERIA S.A.S. conociendo las condiciones reales y perceptibles del señor ANDRES SEGUNDO DIAZ CASTELLANOS tanto de salud como su condición de prepensionado, sin mediar permiso ante el Ministerio de la Protección Social, realizó una TRANSACCION de derechos irrenunciables y vulnero con ello DERECHOS FUNDAMENTALES que le asisten a su trabajador (SALUD, LA VIDA EN CONEXIDAD CON LA SALUD, SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL, PROTECCION AL ADULTO DE LA TERCERA EDAD, MINIMO VITAL Y MOVIL, DEBIDO PROCESO, DERECHO AL TRABAJO ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA)*

Por lo anteriormente señalado solicito de los jueces CONSTITUCIONALES se protejan los derechos fundamentales que le asiste al señor ANDRES SEGUNDO DIAZ CASTELLANOS y se emita sentencia salvaguardando los mismo.”

III. La Sentencia Impugnada

El Juzgado Primero de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple de Soledad - Atlántico, mediante providencia del 13 de septiembre del 2021, declaró improcedente lo solicitado en la acción constitucional al considerar:

“... (...) que la presente acción de tutela es IMPROCEDENTE para solicitar el reintegro laboral y el pago de las prestaciones sociales dejadas de percibir al momento de ser despedido. Ello, por cuanto el señor ANDRES SEGUNDO DIAZ CASTELLANOS, cuenta con otros mecanismos judiciales para propender la defensa de sus derechos fundamentales presuntamente conculcado por la Empresa CHM MINERÍAS S.A.S., tal es el caso de la jurisdicción ordinaria laboral. ...”

IV. Impugnación

La parte accionante presentó escrito de impugnación en contra del fallo de primera instancia manifestando lo siguiente:

“... (...) Conforme viene expuesto en el fallo de Tutela impugnada, el accionante conforme a lo señalado en su historia clínica de la que tiene conocimiento la empleadora, por siempre existir una comunicación en el sistema de seguridad social integral con el empleador, EPS, ARL, AFP y el

T-2021-00460-01

trabajador, y conforme al periodo prolongado de incapacidades del que cuenta el señor DIAZ CASTELLANOS, la empleadora conocía el trámite que cursa inclusive hasta la fecha, ante las diversas entidades, por definir PCL por patologías ya diagnosticadas como de origen laboral, como definir ORIGEN de otras, situación que al culminar el vínculo laboral sin definir la REHABILITACION de su trabajador, quedo desamparado para un proceso de rehabilitación.

Ahora bien, la Acción de Tutela se interpuso en el mes de abril de la presente anualidad, tomando el domicilio del accionante como referencia para la misma, por reparto tuvo conocimiento el JUZGADO TERCERO PENAL MUNICIPAL CON FUNCIONES DE CONTROL DE GARANTIAS DE LA GUAJIRA, radicado bajo el N° 44-001-40-88- 003-2021-00029-00 quien ordeno REMITIR la acción de tutela promovida por el señor ANDRES SEGUNDO DÍAZ CASTELLANOS, a través de apoderada contra la EMPRESA CHM MINERIA S.A.S., a la Oficina Judicial del Municipio de Soledad, Atlántico, para que sea sometida a reparto entre los Juzgados Municipales de ese Municipio, después de múltiples gestiones por extravió de expediente, solo hasta la fecha se logró repartir al su Despacho, siendo esta situación aún más gravosa para mi asistido, quien ha quedado desamparado en sus derechos fundamentales vulnerados incluso por falla en la Administración de la Justicia, siendo un evento antijurídico que pretende en accionado tomar como fundamento para la no procedencia de la acción de tutela hoy impugnada.

Nos encontramos frente a un desconocimiento de derechos fundamentales como lo es en persona de la tercera edad, quien ostenta la calidad de pre-pensionado, con problemas de salud física y mental de la que la empleadora siempre ha tenido conocimiento, y que muy a pesar de esto, procedió, sin previa autorización ante el Ministerio de Trabajo, terminar con un matiz de legalidad un contrato laboral que adolece de formalidades legales. Conforme al estado de salud física y mental del señor ANDRES SEGUNDO DIAZ CASTELLANOS, su edad y demás eventos que le rodean como su estabilidad laboral reforzada es pertinente el amparo de derechos fundamentales y se le protejan los mismo de manera oportuna y no someterlo a un proceso judicial de varios años que lo que se haría es extender de manera injusta el reconocimiento de derechos que le asisten..."

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 a la salud, la vida en conexidad con la salud, seguridad social integral, protección al adulto de la tercera edad, mínimo vital y móvil, debido proceso, trabajo y estabilidad laboral reforzada del accionante al darle fin

T-2021-00460-01

a la relación laboral a través de contrato de transacción, sin tener en cuenta su estado de debilidad manifiesta debido a las patologías que padece y su estatus de prepensionable?

- **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

T-2021-00460-01

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

De acuerdo con el memorial que impulsa la presente acción el señor ANDRES SEGUNDO DIAZ CASTELLANOS solicita la protección de sus derechos fundamentales a la salud, la vida en conexidad con la salud, seguridad social integral, protección al adulto de la tercera edad, mínimo vital y móvil, debido proceso, trabajo y estabilidad laboral reforzada, que afirma están siendo conculcados por la empresa CHM MINERIA S.A.S al darle fin a la relación laboral a través de contrato de transacción firmado por las partes, sin tener en cuenta su estado de debilidad manifiesta debido a las patologías que padece y su estatus de prepensionable.

El Juzgado Primero de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple 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, 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.

T-2021-00460-01

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 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

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-2021-00460-01

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, la tutelante hace derivar el desmedro de sus garantías fundamentales del hecho que su empleador de manera unilateral decidió terminar su contrato de trabajo a través de contrato de transacción, el cual debió firmar pese a no estar de acuerdo con el mismo.

De conformidad con el contexto normativo y jurisprudencial sobre el tema, para la prosperidad de las pretensiones del accionante, debe aparecer demostrado que para la fecha 19 de enero de 2021, fecha en que terminó su relación laboral, se encontraba en estado de discapacidad, vulnerabilidad o limitación física y que para esa misma fecha la empresa accionada tenía conocimiento de tal situación.

Descendiendo al caso sub-examine, tenemos que se aportan los siguientes documentales:

- Calificación de origen emitida por NUEVA EPS
- Concepto de rehabilitación emitido por NUEVA EPS.

Ahora bien, como lo ha señalado la Corte Constitucional, aun cuando a la fecha específica de terminación de los contratos laborales el trabajador no haya estado formalmente incapacitado por la EPS es posible que en razón del estado de salud que venía presentando el trabajador sea una persona en estado de debilidad manifiesta a la fecha en que se produjo su desvinculación, caso en el cual le asistirá el derecho a la estabilidad laboral reforzada, pero ello debe encontrarse acreditado al interior del proceso.

Al respecto se observa de la documental arriba referenciada, si bien se registran pruebas de las patologías ya calificadas de origen laboral por la EPS, y del concepto de rehabilitación favorable que datan del año 2019 mucho antes de la fecha de la terminación de la relación laboral, al igual tampoco se aportaron pruebas encaminadas a demostrar que las patologías TRASTORNO DE DISCO LUMBAR Y OTROS, CON RADICULOPATIA, SINDROME DE TUNEL CARPIANO BILATERAL y SINDROME DE MANGUITO ROTATORIO IZQUIERDO, se encontraran vigentes para la época de la finalización del contrato, o con alguna recomendación médica, o que estuviera próximo a su calificación, o que estuviera incapacitado.

T-2021-00460-01

Así mismo no aportó pruebas de los diagnósticos y tratamientos de las enfermedades, DX TRASTORNOS DEL INICIO Y DEL MANTENIMIENTO DEL SUEÑO, EPISODIO DEPRESIVO RECURRENTE EPISODIO MODERADO PRESENTE, TRASTORNO DE ANSIEDAD, RUPTURA DEL 50% DEL SUPRAESPINOSO HOMBRO DERECHO – RUPTURA PARCIAL LCA RODILLA DERECHA y OTRO DOLOR CRONICO, de las cuales hace referencia en los hechos de la tutela.

Teniendo en cuenta todo lo expuesto, dando aplicación al precedente jurisprudencial vertical citado en acápite precedente, a juicio de esta agencia judicial en el sub-lite no se lograron demostrar los presupuestos para concluir que la demandante se encontraba cobijado por la protección prevista en el artículo 26 de la ley 361 de 1997, y en tal medida las pretensiones de la tutela no están llamadas a salir abantes.

En el mismo sentido, es del caso señalar que, la protección de la estabilidad laboral reforzada prospera ante la existencia de una terminación de la relación laboral unilateralmente por parte de la empresa accionada, alegándose una justa o no causa para el mismo, escondiéndose de esta manera que el despido del trabajador es por acto discriminatorio por su estado de salud, situación que no ocurre en el caso que nos ocupa, puesto que en el presente caso nos encontramos ante un contrato de transacción firmado por el accionante y su ex empleador, en el que acordaron la terminación del contrato por mutuo acuerdo, y la accionada se obligó al pago de la suma de \$30.000.000, por concepto de bonificación con la cual transan derechos inciertos y discutibles.

Acorde a lo arriba descrito, se concluye que no se cumplen con los presupuestos jurisprudenciales dispuestos por la Corte Constitucional para que en el tema que nos ocupa prospere la acción de tutela.

Ahora bien, en relación a lo expresado por el accionante sobre la firma del contrato de transacción en contra de su voluntad para determinar su validez o no, se advierte que en sede de tutela no es admisible el estudio de tal situación, la cual deberá ser debatida ante la justicia Ordinaria Laboral allegando otros medios de pruebas para acreditar su dicho, y no a través de este mecanismo alternativo y supletorio.

Finalmente, respecto a la condición de prepensionable del accionante, se trae a colación la sentencia SU- 003 de 2018, que dispuso la diferencia entre la denominación de reten social y pre pensionable, estableciendo la regla a seguir:

“... Conforme a los pronunciamientos de las distintas Salas de Revisión de esta Corte², la figura de la “prepensión” es diferente a la del denominado “retén social”, figura de origen legal, que opera en el contexto de la renovación, reestructuración o liquidación de entidades públicas³. La “prepensión”, según la jurisprudencia de unificación de esta Corte, se ha entendido en los siguientes términos:

² Cfr., Corte Constitucional, Sentencia SU-897 de 2012.

³ Esta figura, a nivel legal, se consagró en la Ley 790 de 2002, “Por la cual se expiden disposiciones para adelantar el programa de renovación de la administración pública y se otorgan unas facultades extraordinarias al Presidente de la República”.

T-2021-00460-01

“[...] en la jurisprudencia constitucional se ha entendido que las personas beneficiarias de la protección especial, es decir los prepensionados, serán aquellos servidores que cumplan con los requisitos para acceder a la pensión de jubilación o de vejez dentro de los tres años siguientes o, en otras palabras, aquellos a los que les falte tres años o menos para cumplir los requisitos que les permitirían acceder a la pensión de jubilación o vejez”⁴.

Así las cosas, en principio, acreditan la condición de “prepensionables” las personas vinculadas laboralmente al sector público o privado, que están próximas (dentro de los 3 años siguientes) a acreditar los dos requisitos necesarios para obtener la pensión de vejez (la edad y el número de semanas -o tiempo de servicio- requerido en el Régimen de Prima Media con Prestación Definida o el capital necesario en el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad) y consolidar así su derecho a la pensión.

La “prepensión” protege la expectativa del trabajador de obtener su pensión de vejez, ante su posible frustración como consecuencia de una pérdida intempestiva del empleo. Por tanto, ampara la estabilidad en el cargo y la continuidad en la cotización efectiva al Sistema General de Seguridad Social en Pensiones, para consolidar los requisitos que le faltaren para acceder a su pensión de vejez.

(...)

En consecuencia, cuando el único requisito faltante para acceder a la pensión de vejez es el de la edad, dado que se acredita el cumplimiento del número mínimo de semanas de cotización, en caso de desvinculación, no se frustra el acceso a la pensión de vejez, de allí que no haya lugar a considerar que la persona sea beneficiaria del fuero de estabilidad laboral reforzada de prepensionable, dado que el requisito faltante, relativo a la edad, puede ser cumplido de manera posterior, con o sin vinculación laboral vigente...”.

En atención al precedente jurisprudencial arriba citado, este fallador de instancia, concluye que el hoy accionante no puede ser considerado como prepensionable, puesto que como el mismo lo manifestó ya cumple con el requisito de las semanas cotizadas al tener 1317,57, faltándole dos meses para que le sea otorgada su pensión de vejez, toda vez que a la fecha tiene 61 años y 10 meses de edad, no siendo beneficiario del fuero de estabilidad laboral reforzada, puesto que el requisito de la edad lo puede cumplir sin vinculación laboral vigente.

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 bajo las consideraciones aquí plasmadas, 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.

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

⁴ Corte Constitucional, Sentencia SU-897 de 2012.

T-2021-00460-01

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 13 de septiembre del 2021, proferido por el Juzgado Primero de Pequeñas Causas y Competencia Múltiple 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

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:

596c9d69cde972d31317d55cf8391580c340c617cc14004ce3431ce53bfeae12

Documento generado en 21/10/2021 07:53:42 PM

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