

JUZGADO PROMISCOU MUNICIPAL

Cucunubá, Cundinamarca, veintidós (22) de abril de dos mil veintiuno (2021).

REF: ACCIÓN DE TUTELA.

RAD: 2021- 00040

Accionante: WILMAN ARMANDO BARON CASTRO.

ACCIONADO: CARBONES LOS CERROS PINZON VELEZ S.A.S.

ANTECEDENTES

El señor Wilman Armando Barón Castro interpone acción de tutela como mecanismo transitorio contra la empresa Carbones Los Cerros Pinzón Vélez L.T.D.A para que se le protejan sus derechos fundamentales al mínimo vital, vida digna, trabajo y estabilidad laboral reforzada. En consecuencia solicita que se declare que la suspensión del contrato de trabajo de que fue objeto el accionante quede sin efecto jurídico y en tal sentido amparar su derecho al trabajo ordenando el reintegro y el pago de todas las acreencias dejadas de percibir desde que se produjo la suspensión del contrato de trabajo.

HECHOS:

Según lo expone el accionante es una persona con recomendaciones médicas reubicada y con enfermedades en tratamiento, por lo que es un trabajador con debilidad manifiesta ante su empleador y con estabilidad laboral reforzada. Señala que el 25 de marzo de 2021 la empresa accionada le remitió carta donde tomó la decisión de enviarlo a su casa bajo la figura del artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo pagándole el salario mínimo y no el que venía devengando. Que en carta de fecha 26 de noviembre suspendió el contrato de trabajo. Señala que dentro de los argumentos que expuso la empresa para suspender el contrato de trabajo al accionante se encuentran: 1. Las pérdidas reflejadas según la empresa en los estados financieros del ejercicio 2019. 2. La pandemia. 3. El Decreto de emergencia expedido por el Gobierno relacionado con la pandemia. 4. El precio bajo del carbón durante los 2 últimos años. Que jurídicamente soporta la decisión de suspender los contratos de trabajo en una fuerza mayor o caso fortuito amparado en el numeral 1 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo. Esgrime como razones para controvertir la presunta fuerza mayor o caso fortuito por parte de la empresa para suspender el contrato de trabajo al accionante que al momento en que se suspende el contrato de trabajo al trabajador hacía 8 meses la empresa había tomado en contra del trabajador un acto

discriminatorio por cuanto ya había tomado la decisión de enviarlo a su casa amparado en los lineamientos del artículo 140 del Código Sustantivo de Trabajo según ella en forma temporal, lo cual se hizo indefinido. Que la empresa no hizo el Aviso que estaba obligada hacer ante el Ministerio de Trabajo para poner en conocimiento la suspensión de los contratos a trabajadores con debilidad manifiesta y con estabilidad laboral reforzada según la circular N° 0022 de 2020. Que al momento de la suspensión del contrato de trabajo al señor Wilman Armando Barón Castro no hubo fuerza mayor o caso fortuito porque al analizar la carta donde se suspende el contrato la determinación que tomó la empresa deviene de actos sucedidos desde hacía tres años atrás y que son consecuentes con la mala política administrativa en el manejo de la empresa en la producción de las minas según el propio dicho del accionante. Que el hecho que el gobierno nacional haya decretado la pandemia y restringido la movilización ello no fue óbice para que la empresa dejara de funcionar y seguir en la producción porque los trabajadores siguieron laborando en la producción. Que el hecho de la baja en el carbón no es materia para que se suspendiera el contrato de trabajo ya que antes de la rebaja los precios eran lo suficientemente altos y la empresa jamás hizo partícipe de esas ganancias a sus trabajadores. Que la empresa no ha suspendido en ningún momento un solo frente de trabajo en forma temporal. Que el gobierno estableció condiciones para garantizar que las empresas siguieran produciendo y fue razón para ello que estableció el auxilio de medio salario mínimo para la nómina de las empresas y para cada trabajador. Que en las instalaciones de las minas de la empresa no se ha presentado un terremoto, un aluvión de tierra que haya dado lugar al taponamiento de los túneles donde se saca al carbón, no habido daño de maquinaria pesada y un hecho que la naturaleza haya dado lugar para que se suspendan los trabajos en forma temporal. Que prueba de que en las instalaciones de las minas no se ha presentado un caso súbito de fuerza mayor es que la empresa no ha dado comunicación a la Agencia Nacional Minera por ser ella la que otorga las concesiones de explotación minera a las empresas, se le haya denunciado accidente alguno por fuerza mayor o caso fortuito para parar actividades dentro de una de las tres minas y / o en las tres que dé lugar para suspender los contratos de trabajo anunciando los daños y la suspensión temporal de labores en las minas por una fuerza mayor o caso fortuito. Que en la carta de suspensión del contrato de trabajo del accionante la empresa no habla de una fuerza mayor o caso fortuito producto de la naturaleza e imprevisto insuperable que haya dado lugar a las causas para poder suspender temporalmente los contratos de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, el cual es calificado por la jurisprudencia y la doctrina como un hecho imprevisible, irresistible y externo. Reitera que la carta habla para sustentar la presunta fuerza mayor de hechos anteriores y con antelación de varios años que no tienen que ver con el concepto de fuerza mayor o caso fortuito señalado que debe ser súbito, imprevisible e insuperable. Que los suspendidos por parte de la empresa son trabajadores con debilidad manifiesta, estabilidad laboral

ne

reforzada reubicados y enviados a la casa sin trabajar de acuerdo con el artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo, lo cual denota y según los postulados de la Corte Constitucional en actos conocidos como discriminatorios. Que el Ministerio de Trabajo y la Seguridad Social en la resolución N 0022 de 2020 dirigida a los empresarios y trabajadores del sector privado en Colombia informó la fiscalización laboral rigurosa de las decisiones laborales de empleadores durante la emergencia sanitaria. Que la fuerza mayor o caso fortuito esgrimido por la empresa para la suspensión del contrato de trabajo al accionante ni tiene asidero jurídico porque precisamente no ha habido derrumbe, explosión, dentro y/ o fuera de los túneles y/ o socavones, no habido daño de maquinaria pesada o de elementos que permitan que temporalmente que por un hecho de la naturaleza se paralicen de forma temporal la actividad en las minas. Como prueba de la violación del derecho al mínimo vital manifestó que se encuentra demostrado en el entendido de que si un trabajador en las condiciones en las que se encuentra el señor Barón castro por sus enfermedades, sin salario, y prestaciones laborales y que el tiempo que dure la suspensión en los términos del artículo 53 del CST, se descontará aún de sus prestaciones laborales, sin un salario que lleve el sustento no sólo de él sino de su familia, violándose el derecho al mínimo vital por cuanto su salario es el único sustento que deriva su sostenimiento. Señala además como prueba de la insolvencia del accionante la existencia del contrato de arrendamiento de la vivienda donde convive con su compañera, el cual no podrá cancelar por la falta de salario el cual fue suspendido, sin que posea bien de fortuna. Aunado a lo anterior señala como pruebas de la insolvencia las certificaciones expedidas por las Oficinas de Registro de Instrumentos Públicos y Secretaría de Movilidad de Ubaté donde se informa que el señor Barón Castro no posee bien de fortuna alguno que dé lugar a solventar sus necesidades. Que ante la falta de salario no puede pagar el canon de arrendamiento de la vivienda donde habita con su familia. Que el tiempo de suspensión del contrato a la fecha de presentación de esta acción constitucional es superior a 4 meses. Que el accionante es una persona calificada con enfermedad severa donde la empresa previo a la suspensión del contrato por varios meses le había rebajado el salario real que devengaba pagándole el mínimo utilizando la figura del artículo 140 del CST. Que no tiene vivienda propia donde vivir y paga arriendo junto con su compañera Carmenza que tampoco trabaja. No tiene bienes de fortuna. Que la suspensión del contrato de trabajo se ha convertido en definitivo. Por lo que de acuerdo con lo señalado es procedente la presente acción de tutela como mecanismo transitorio.

ACTUACIÓN PROCESAL:

Mediante auto de fecha de nueve (9) de abril de 2021 se admitió por parte de este despacho la presente acción de tutela.

RESPUESTA DE LA ACCIONADA:

La empresa Carbones Los Cerros Pinzón Vélez S.A.S. en respuesta a la presente acción manifestó que al señor Wilman Armando Barón Castro le fue calificada una pérdida de capacidad laboral en un porcentaje de 2.90% con lo cual se concluye que no reúne las condiciones establecidas por la Corte Suprema de Justicia para ser beneficiario del fuero de estabilidad laboral reforzada. Que en aplicación del artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo la empresa decidió que el señor Wilman Armando Barón Castro se mantuviera en casa como medida de protección para cumplir con el aislamiento obligatorio preventivo lapso durante el cual continuó realizando el pago de salarios y aportes al sistema de seguridad social. Respecto a la presunta disminución salarial manifestó que no es cierto por cuanto durante el periodo en el cual el trabajador se encontró en casa la empresa en cumplimiento de la cláusula cuarta del contrato de trabajo suscrito entre las partes realizó el pago de salarios sin que pueda hablarse de una desmejora salarial, por lo que la afirmación de la apoderada del accionante resulta temeraria. Acepta que en aplicación del numeral primero del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo le suspendió el contrato de trabajo al señor Wilman Armando Barón Castro teniendo como sustento la difícil situación económica como consecuencia de la pandemia generada por el COVID 19, el bajo precio del carbón y el aumento de los costos de producción en los últimos años lo cual es de público conocimiento. Lo cual se ve reflejada en los estados financieros a corte 31 de diciembre de 2019. Que inició un proceso de negociación de emergencia de acuerdos de reorganización empresarial ante la Superintendencia de Sociedades. Que mediante comunicación del 27 de noviembre de 2020 se le informó al Ministerio de Trabajo de la suspensión de los contratos de trabajo, asignándosele el radicado N 05EE202074250000006724. Con fecha 30- 11- 2020. Que la apoderada de la parte accionante desconoce que la suspensión del contrato de trabajo invocando la causal N 1 del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo no requiere de la autorización del Ministerio de Trabajo para su materialización pues su obligación únicamente recae en informar a esa cartera ministerial sobre la suspensión. Señalando el artículo el artículo 67 de la ley 50 de 1990. Por lo que la circular externa N 0022 del 19 de marzo de 2021 la autorización únicamente es aplicable en los eventos en que el contrato se suspenda hasta por 120 días por razones técnicas o económicas u otras independientes de la voluntad del empleador evento en el cual sí se requiere de la autorización del Ministerio de Trabajo. Que es competencia del Juez ordinario laboral calificar si encuentra acreditado los argumentos de la empresa para proceder con la suspensión por fuerza mayor o caso fortuito por lo que si el accionante se encuentra en desacuerdo con los fundamentos de la suspensión es al Juez natural de trabajo a quien debe informar su inconformidad y no ante el Juez de tutela. Que la parte accionante no aportó prueba sumaria de la presunta afectación de su derecho fundamental al mínimo vital, que con el contrato de

ne

arrendamiento no se acredita que el trabajador se encuentre en mora con sus obligaciones así como tampoco se prueba la imposibilidad del accionante de satisfacer sus necesidades básicas tales como alimentación, vestido y acceso a servicios públicos domiciliarios. Que no es posible acreditar la autenticidad del contrato de arrendamiento pues no se allegó documento que certifique la existencia del bien inmueble ni la propiedad o tenencia en cabeza del señor Carlos Alberto Reyes. Que a la fecha el señor Wilman Armando Barón no cuenta con incapacidad médica ni recomendaciones vigentes. Se opuso a todas las pretensiones argumentando que no ha vulnerado los derechos fundamentales del accionante, y reiterando que el juez de tutela no es el competente para determinar la validez de la suspensión del contrato de trabajo la cual se sustentó en fuerza mayor o caso fortuito. Y en tal sentido debe declararse la improcedencia de la presente acción de tutela. Aunado a lo anterior señala que no existe inmediatez pues se interpone la presente acción de tutela cuando han transcurrido más de 134 días sin que el accionante hubiere acudido a la justicia en protección de sus derechos.

RESPUESTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO:

El Ministerio de Trabajo en respuesta a la presente acción manifestó que revisadas las bases de datos del grupo ATC se evidencia comunicación de la suspensión de los contratos mediante radicado: 05EE2020742500000006724 del 30/11/2020.

Procede el despacho a decidir la presente acción constitucional previas las siguientes:

CONSIDERACIONES

PROBLEMAS JURIDICOS:

En el presente caso, corresponde a este despacho determinar si la presente acción de tutela es procedente para declarar la ineficacia de la suspensión del contrato de trabajo de que fue objeto el accionante. De igual manera determinar si el señor Wilman Armando Barón Castro goza del principio de estabilidad laboral reforzada, y en tal sentido si es procedente la presente acción de tutela como mecanismo transitorio que dé lugar al reintegro y continuidad en el trabajo del accionante y al pago de las acreencias laborales dejadas de percibir desde que se produjo la suspensión del contrato. De trabajo.

La Corte Constitucional en Sentencia T-737/13, respecto del derecho a la salud como derecho fundamental expuso:

(...)

Jurisprudencia relativa al derecho a la salud como derecho fundamental y su protección constitucional.

16.- En reiterada jurisprudencia emitida por esta Corporación se ha dispuesto que el derecho a la salud es un derecho fundamental de carácter autónomo. Según el artículo 49 de la Constitución Política, la salud tiene una doble connotación -derecho constitucional y servicio público-. En tal sentido, todas las personas deben poder acceder al servicio de salud y al Estado le corresponde organizar, dirigir, reglamentar y garantizar su prestación de conformidad con los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad.

Con la sentencia T-016 de 2007, la Sala Séptima de Revisión de la Corte reconoció el carácter fundamental de todos los derechos sin diferenciar si se trata de derechos políticos, civiles, sociales, económicos o culturales, por lo que se pronunció de la siguiente manera:

“De acuerdo con la línea de pensamiento expuesta y que acoge la Sala en la presente sentencia, la fundamentalidad de los derechos no depende –ni puede depender- de la manera como estos derechos se hacen efectivos en la práctica. Los derechos todos son fundamentales pues se conectan de manera directa con los valores que las y los Constituyentes quisieron elevar democráticamente a la categoría de bienes especialmente protegidos por la Constitución. Estos valores consignados en normas jurídicas con efectos vinculantes marcan las fronteras materiales más allá de las cuales no puede ir la acción estatal sin incurrir en una actuación arbitraria (obligaciones estatales de orden negativo o de abstención).

“Significan de modo simultáneo, admitir que en el Estado social y democrático de derecho no todas las personas gozan de las mismas oportunidades ni disponen de los medios –económicos y educativos- indispensables que les permitan elegir con libertad aquello que tienen razones para valorar. De ahí el matiz activo del papel del Estado en la consecución de un mayor grado de libertad, en especial, a favor de aquellas personas ubicadas en situación de desventaja social, económica y educativa. Por ello, también la necesidad de compensar los profundos

desequilibrios en relación con las condiciones de partida mediante una acción estatal eficaz (obligaciones estatales de carácter positivo o de acción) ”.

Se observa una clara concepción en la jurisprudencia de esta Corte acerca del carácter de derecho fundamental de la salud que envuelve un contenido prestacional. Partiendo de este presupuesto, le corresponde al Estado como principal tutor dotarse de los instrumentos necesarios para garantizar a los ciudadanos la prestación de la salud en condiciones que lleven consigo la dignidad humana, por lo que ante el abandono del Estado, de las instituciones administrativa y políticas y siendo latente la amenaza de transgresión, el juez de tutela debe hacer efectiva su protección mediante este mecanismo, sin excepción.

17.- Por su parte, en sentencia T-760 de 2008 la Corte Constitucional señaló que el derecho a la salud es un derecho que protege múltiples ámbitos de la vida humana, desde diferentes perspectivas. En tal sentido, definió el derecho a la salud como un derecho complejo, el cual demanda del Estado una variedad de acciones y omisiones para su cumplimiento, supeditando así la plena garantía del goce efectivo del mismo, a los recursos materiales e institucionales disponibles. Por lo anterior, expuso que su ámbito de protección, no está delimitado por el plan obligatorio de salud, toda vez que existen casos en los cuales se requiere con necesidad la prestación de un servicio de salud que no esté incluido en dicho plan, el cual puede comprometer en forma grave la vida digna de la persona o su integridad personal.

En conclusión, el derecho a la salud es un derecho fundamental y tutelable, que debe ser garantizado a todos los seres humanos igualmente dignos, siendo la acción de tutela el medio judicial más idóneo para defenderlo, en aquellos casos en los que la persona que requiere el servicio de salud es un sujeto de especial protección constitucional. (...).

De la lectura de la sentencia se desprende que en reiterada jurisprudencia la Corte Constitucional ha señalado que la salud es un derecho fundamental de carácter autónomo y en consecuencia cuando quiera que confluyan circunstancias que vulneren dicho derecho, el mismo es susceptible de protección a través de la acción de tutela. En tal sentido es deber del Estado garantizar la prestación del servicio de salud a través de las distintas entidades instituidas para tal efecto de tal manera que en aplicación de los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, todas las personas puedan acceder

al mismo sin restricciones. Señala la jurisprudencia que el derecho a la salud debe ser garantizado a todos los seres humanos, y en tal sentido la acción de tutela se convierte en el medio judicial más idóneo para defenderlo, pues la persona que requiere del servicio de salud es un sujeto de especial protección constitucional.

Y en sentencia T- 040 de 2016, el máximo Tribunal Constitucional respecto de la procedencia excepcional de la acción de tutela para la protección del trabajador cuando se encuentre en situación de debilidad manifiesta expuso:

(...)3.1.2. Recientemente, en la Sentencia SU-355 de 2015, la Corte Constitucional unificó su jurisprudencia respecto del principio de subsidiariedad. En este pronunciamiento la Corte concluyó que este requisito hace referencia a dos reglas: (i) regla de exclusión de procedencia y (ii) regla de procedencia transitoria.

3.1.2.1. La primera implica declarar la improcedencia de la acción cuando en el ordenamiento está previsto un medio judicial idóneo y eficaz^[7] para defenderse de una agresión iusfundamental. Al respecto la Corte considera que:

“El medio debe ser idóneo, lo que significa que debe ser materialmente apto para producir el efecto protector de los derechos fundamentales. Además, debe ser un medio eficaz, esto es, que debe estar diseñado de forma tal que brinde oportunamente una protección al derecho.

Para determinar la concurrencia de estas dos características, deben examinarse los planteamientos fácticos de cada caso y establecerse (i) si la utilización del medio o recurso de defensa judicial existente tiene por virtud ofrecer la misma protección que se lograría a través de la acción de tutela^[8]; (ii) si es posible hallar circunstancias que excusen o justifiquen que el interesado no haya promovido los mecanismos ordinarios que tiene a su alcance^[9]; (iii) si la persona que solicita el amparo es un sujeto de especial protección constitucional, y por lo tanto su situación requiere de particular consideración.”^[10]

De comprobarse que el medio judicial alternativo no es idóneo ni eficaz, el juez de tutela será competente para adoptar decisiones definitivas respecto de la cuestión sometida a su examen.

3.1.2.2. *La segunda, contiene la excepción de la regla general y procede cuando, a pesar de existir tales medios judiciales la acción de tutela es procedente transitoriamente para evitar la configuración de un perjuicio irremediable:*

“La Corte ha señalado que corresponde a quien solicita el amparo mostrar por qué la tutela es una medida necesaria para evitar la consumación de un perjuicio irremediable en contra del afectado^[11].

Al respecto, la Corte ha establecido que un perjuicio tendrá carácter irremediable cuando quiera que, en el contexto de la situación concreta, pueda demostrarse que^[12]: (i) El perjuicio es cierto e inminente. Es decir, que “su existencia actual o potencial se infiera objetivamente a partir de una evaluación razonable de hechos reales, y no de meras conjeturas o deducciones especulativas”^[13], de suerte que, de no frenarse la causa, el daño se generará prontamente^[14]. (ii) El perjuicio es grave, en la medida en que lesione, o amenace con lesionar con gran intensidad un bien que objetivamente pueda ser considerado de alta significación para el afectado. (iii) Se requiere de la adopción de medidas urgentes e impostergables, que respondan de manera precisa y proporcional a la inminencia del daño ya que, de no tomarse, la generación del daño es inevitable.”^[15]

Es decir, ante la existencia de un mecanismo judicial idóneo y eficaz donde el ciudadano tenga la posibilidad de plantear la controversia, el interesado deberá demostrar cómo, en su caso, es completamente necesaria la intervención del juez de tutela para evitar la configuración de un perjuicio irremediable^[16], situación que de aprobarse por el juez hará procedente la acción de tutela como instrumento transitorio de amparo.

3.1.3. *En síntesis, (i) cuando el ciudadano cuenta con otros mecanismos de defensa judicial idóneos y eficaces donde resolver las cuestiones planteadas y no se configura un perjuicio irremediable, la acción de tutela es improcedente; (ii) cuando el accionante no cuenta con otros mecanismos judiciales idóneos y eficaces, las órdenes del juez de tutela son definitivas; y (iii) excepcionalmente, cuando el afectado dispone de otros mecanismos de defensa judicial idóneos y eficaces pero la actuación del juez es necesaria para evitar la consumación de un perjuicio irremediable, el juez de tutela podrá dar órdenes transitorias que brinden protección al derecho fundamental hasta tanto el juez ordinario o la autoridad competente se pronuncie sobre las pretensiones. ...*

4. *La estabilidad reforzada de las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta en las distintas opciones productivas o de generación de ingreso^s- Reiteración de jurisprudencia*

5.1. *Fundamentos constitucionales y legales de la protección reforzada*

La Constitución Política de Colombia contiene diferentes disposiciones que protegen el derecho al trabajo. Así, el artículo 2º establece su condición de principio fundante de la organización social, el artículo 25 lo cataloga como derecho fundamental y el artículo 53 determina los principios mínimos que deben observarse en el marco de las relaciones laborales, uno de ellos la estabilidad en el empleo.

Concretamente, el derecho a la estabilidad reforzada para personas en situación de debilidad manifiesta por razones de salud ha sido construido con apoyo a los mandatos constitucionales contenidos en los artículos 1º, 13, 47, 54 y 95.

El artículo 13 de la Constitución Política establece la igualdad de derechos, consideración y respeto para todos los ciudadanos. De una parte, en el inciso primero se consagran la igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación, componentes esenciales de la dimensión formal de la igualdad. Por otra parte, los incisos segundo y tercero, ordenan la adopción de un tratamiento diferencial, de carácter favorable, frente a personas en condición de debilidad manifiesta o vulnerabilidad, por medio de acciones positivas destinadas a superar las desventajas de hecho que se presentan en la sociedad para alcanzar así una igualdad material.

Es relevante mencionar que los artículos 47 y 54 de la Carta consideran sujetos de protección constitucional a las personas con discapacidad, y ordena a las autoridades estatales la adopción de medidas adecuadas de protección, y a la sociedad en su conjunto dirigir esfuerzos concretos para su integración social.

Especial énfasis se debe hacer sobre el principio de solidaridad social, cuya fuente normativa se encuentra en los artículos 1º y 95 de la Constitución. Dicho principio ha sido explicado así:

“La jurisprudencia constitucional ha explicado que el principio de solidaridad, por regla general, debe ser objeto de desarrollo legislativo para que de éste se deriven deberes concretos en cabeza de las autoridades. Sin embargo, también ha señalado

que este principio puede generar obligaciones impuestas directamente por la Constitución frente a grupos vulnerables, precisamente por su relación con el principio de igualdad material."¹¹⁸¹

La Corte ha explicado que el principio de solidaridad indicando que se trata de "un deber, impuesto a toda persona [y a las autoridades estatales] por el sólo hecho de su pertenencia al conglomerado social, consistente en la vinculación del propio esfuerzo y actividad en beneficio o apoyo de otros asociados o en interés colectivo" <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/T-181-12.htm> - ftn13 También ha manifestado la Corte que la solidaridad posee una estructura compleja que abarca, al menos, las siguientes dimensiones: "(i) [es] una pauta de comportamiento conforme a la cual deben obrar las personas en determinadas ocasiones; (ii) un criterio de interpretación en el análisis de las acciones u omisiones de los particulares que vulneren o amenacen los derechos fundamentales; [y] (iii) un límite a los derechos propios"

En desarrollo de estos mandatos, el Legislador expidió la Ley 361 de 1997, adoptando medidas para la integración social de la población con discapacidad. Por un lado, dispuso acciones positivas, tendientes a propiciar la contratación de personas con discapacidad, instaurando una serie de incentivos crediticios, tributarios y de prelación en procesos de licitación, adjudicación y contratación con el Estado.

Por otro lado, en su artículo 26, prohibió el despido discriminatorio de personas con discapacidad, creando así una restricción constitucionalmente legítima a la libertad contractual del empleador, quien solo está facultado para terminar el vínculo después de solicitar una autorización a la Oficina del Trabajo, para que ésta determine si existe una justa causa para la terminación del vínculo-La sanción en caso de presentarse el despido de una persona con discapacidad sin el citado permiso, es el pago de una indemnización equivalente a 180 días de salario.

En la sentencia C-531 de 200⁰-la Corte Constitucional declaró la exequibilidad condicionada de la disposición considerando que el pago de la sanción no autoriza al empleador a despedir al discapacitado, un despido de esa naturaleza carece de efectos, siendo procedente por lo tanto, el reintegro del afectado, sin solución de continuidad en materia de salarios y prestaciones sociales.

Citadas las normas constitucionales y legales que protegen a las personas en situación de discapacidad, la Sala considera necesario reseñar los casos jurisprudenciales en los que se ha aplicado la protección reforzada a personas quienes su vínculo con la entidad se basa en un contrato de prestación de servicios. (...).

(...)

Del análisis de este precedente se puede concluir que: (i) la estabilidad laboral reforzada para personas en situación de debilidad manifiesta por su estado de salud aplica para cualquier opción productiva, bien sea laboral o civil; (ii) cuando el juez de tutela encuentra evidencia de que un contrato de prestación de servicios encubre una verdadera relación laboral, declarará el contrato realidad, ordenará el reintegro y condenará al pago de la indemnización de 180 días de salario; y (iii) cuando el juez de tutela no tiene los elementos suficientes para declarar la configuración del contrato laboral, pero (a) evidencia que las condiciones especiales del accionante -edad- requieren la actuación del juez constitucional y (b) determina que la no prórroga del contrato fue consecuencia del estado de salud del contratista; (c) adoptarán las medidas necesarias para que cese la vulneración. (...)

(...) 5.1.1.6. En conclusión, de la jurisprudencia analizada podemos señalar que, en algunos pronunciamientos, la Corte consideró necesario declarar la existencia del contrato realidad previo a otorgar la protección constitucional; en otras ocasiones, la Corte no consideró pertinente analizar la existencia del contrato realidad, sin embargo, otorgó la protección constitucional.

De esta manera, pese a encontrar diferentes métodos para resolver los problemas jurídicos planteados, en ninguno de los pronunciamientos constitucionales se ha negado el derecho con el único argumento de tratarse de un contrato de prestación de servicios. Así, la Corte ha otorgado el derecho, o bien declarando previamente la existencia de un contrato realidad o, en aplicación directa de la Constitución, cuando se vislumbra la configuración de un perjuicio irremediable por la inacción del juez de tutela, siempre y cuando se demuestre la calidad de persona de especial protección y el nexo causal entre el despido y la condición de salud del contratista.

(...)

De pronunciamientos anteriores, se puede concluir que el derecho a la estabilidad laboral reforzada en las diversas alternativas productivas tiene por titulares a: (i) mujeres embarazadas; (ii) personas con discapacidad o en condición de debilidad

manifiesta por motivos de salud; (iii) aforados sindicales; y (iv) madres cabeza de familia.

En lo relacionado con las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, la Ley 361 de 1997³⁹¹ establece lo siguiente:

“En ningún caso la limitación de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren”.

Reiteradamente-la Corte ha determinado que la protección constitucional aplica tanto para las personas que acreditan una discapacidad médicamente calificada por los órganos competentes, como a las personas que se hallan en condición de debilidad manifiesta por una condición de salud. Tan es así que en la Sentencia C-531 de 2000, la Corte al analizar la norma citada, estudió al sujeto de la disposición como “persona con una limitación física, sensorial o mental”, sin mencionar la necesidad de ser calificada como tal. Al respecto dijo:

“Sólo en la medida en que para el tratamiento de la situación particular de este grupo social afectado por una limitación física, sensorial o mental, se realcen los valores fundantes constitucionales de la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad, es que adquiere verdadero sentido el deber de protección especial de la cual son objeto precisamente por razón de sus circunstancias de debilidad manifiesta frente al conglomerado social. Constituye esta la vía para contrarrestar la discriminación que está allí latente y que impone adelantar una acción estatal y particular que promueva condiciones de igualdad material real y efectiva para estas personas, hacia la búsqueda de un orden político, económico y social justo (C.P., Preámbulo y art. 13)”.

En ese orden de ideas, darles un trato diferente a las personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y a las personas calificadas como discapacitadas, desconoce los fundamentos constitucionales y, principalmente, su relación con los principios de igualdad y solidaridad, pues resulta discriminatorio tratar de igual manera a una persona sana que a una enferma, esté o no calificada.

Así, las personas con discapacidad y aquellas que se encuentren en condición de vulnerabilidad por razones de salud enfrentan una situación de debilidad social que genera deberes derivados del principio de solidaridad, tanto para las autoridades como para los particulares.

Desde el punto de vista del derecho a la igualdad, las personas en condición de debilidad manifiesta merecen un trato especial, de carácter favorable, por parte del resto de la sociedad. Esas consideraciones operan de manera armónica al principio de solidaridad, principio que impone a los empleadores y a la administración pública brindar a la persona en condición de debilidad por motivos de enfermedad un empleo estable brindándole una fuente de ingresos que le permita perspectivas de realización personal, garantizando además el mínimo vital propio y el de su familia.

5.3. Reglas jurisprudenciales para la aplicación de la protección laboral reforzada:

La Sentencia T-077 de 2014, entre muchas otras, reiteró la Sentencia T-519 de 2003, estableciendo las siguientes reglas:

(i) La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección-atendiendo las circunstancias particulares del caso.

(ii) El concepto de “estabilidad laboral reforzada” se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas discapacitadas u otras personas en estado debilidad manifiesta.

(iii) Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral^(...).

La Corte Constitucional en Sentencia SU- 355 unificó su jurisprudencia respecto del principio de subsidiariedad de la acción de tutela, el cual hace referencia a dos reglas; una denominada regla de exclusión de procedencia y otra de procedencia transitoria. En cuanto a la regla de procedencia explica la Corte Constitucional que implica declarar la improcedencia de la acción cuando en el ordenamiento jurídico está previsto un medio judicial idóneo y eficaz. Pero de comprobarse que el medio judicial alternativo no es idóneo ni eficaz el Juez de tutela adquiere competencia para adoptar decisiones definitivas respecto del asunto sometido a su estudio. Y en cuanto a la regla de procedencia transitoria la Corte señaló que ella opera cuando a pesar de existir mecanismos judiciales la acción de tutela procede transitoriamente para evitar la configuración de un perjuicio irremediable correspondiéndole al que solicita el amparo demostrar por qué la tutela es necesaria para evitar la consumación de ese perjuicio que al ser irremediable debe ser inminente, cierto y grave.

En cuanto a la estabilidad reforzada de las personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta la Corte Constitucional en la citada sentencia explica que dicha estabilidad obedece no solo a los mandatos constitucionales contenidos en los artículos 1, 13, 47 y 95 de la Carta Política referidos al derecho de igualdad y especial protección de las personas con discapacidad y al principio de solidaridad, principio fundante de nuestro Estado Social de Derecho, el cual para nuestro máximo Tribunal Constitucional se constituye en un deber que tiene toda persona de colaborar con el otro cuando lo necesita, por el solo hecho de pertenecer a un conglomerado social. Por lo que en desarrollo de ese principio expidió la ley 361 de 1997 que en su artículo 26 prohíbe el despido de personas con discapacidad.

De otra parte explica la Corte Constitucional que el derecho a la estabilidad laboral reforzada tiene como titulares a mujeres embarazadas, personas con discapacidad o en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud, aforados sindicales y madres cabeza de familia. Por lo que la protección constitucional aplica tanto para las personas que acreditan una discapacidad médicamente calificada por los órganos competentes como a las personas que se hallen en condición de debilidad manifiesta por una

condición de salud, pues darle un trato diferente a las personas en condición de debilidad manifiesta por motivos de salud y a las personas calificadas como discapacitadas desconoce los fundamentos constitucionales y principalmente su relación con los principios de igualdad y solidaridad.

De otra parte la Corte Constitucional en sentencia T- 048/ 2018, respecto de la suspensión del contrato laboral y el derecho a la estabilidad laboral reforzada expresó:

(...)

4. Suspensión del contrato laboral

El Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 51 subrogado por el artículo 4 de la Ley 50 de 1990, establece que el contrato de trabajo se suspenderá por una serie de causales allí previstas de forma taxativa, pues lo pretendido por la norma es evitar que de forma intempestiva el empleador cierre la unidad productiva de la que derivan su subsistencia los trabajadores y su familia, en ese sentido la suspensión de los contratos laborales debe ser entendida como una situación excepcional. Interesa para efectos de la presente tutela la causal prevista en el numeral primero,^[6] pues fue la alegada por la empresa empleadora con el fin de justificar la suspensión del contrato laboral del actor, teniendo en cuenta que el contrato comercial firmado con Cenipalma se terminó el 31 de diciembre de 2016^[7] y fue con ocasión del mismo que se vinculó al actor, tal como se desprende del documento obrante a folios 14 a 16 del cuaderno principal.

El artículo 53¹ de la misma Ley establece los efectos producto de esa suspensión, en ese sentido se debe entender entonces que una vez ocurrida la suspensión de los contratos de trabajo cesan de forma temporal algunas de las obligaciones a cargo de las partes en la relación laboral, esto es, empleador y trabajador. Así pues, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y el empleador a su vez suspende el pago de los salarios o remuneración como contraprestación a ese servicio.

Sin embargo, al respecto la jurisprudencia de esta Corporación^[9] ha sido clara en afirmar que mientras que dure la suspensión del contrato laboral por un tiempo determinado y de acuerdo con las normas laborales referidas, ciertas obligaciones tales como la prestación del servicio de seguridad social (salud y pensión) siguen vigentes en cabeza del empleador con el fin de garantizar a los trabajadores este principio que goza de carácter constitucional, según dispone el artículo 53 superior, de forma tal, que es al empleador a quien corresponde asumir la obligación de prestar el servicio de salud, salvo que se encuentre cotizando a la respectiva EPS a la que tenga afiliada al empleado.

En ese orden de ideas, al declararse la suspensión de los contratos laborales, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y como consecuencia de ello dejar de percibir el salario que le corresponde, razón más que suficiente para afirmar entonces, que es el empleador quien tiene la obligación de continuar con la prestación del servicio en salud, ya que a consecuencia de la suspensión, el trabajador no se puede ver afectado en sus garantías laborales mínimas que se encuentran reconocidas en las normas laborales vigentes pues este ordenamiento jurídico busca proteger a la parte débil de la relación laboral que puede verse afectada en sus derechos e intereses.

Finalmente, el artículo 52 del entramado normativo ya citado hace referencia a que una vez desaparecidas las causas de la suspensión temporal del trabajo, el empleador debe avisar a los trabajadores, en los casos de que tratan los tres primeros ordinales del artículo anterior, la fecha de la reanudación del trabajo, mediante notificación personal o avisos publicados, no menos de dos veces en un periódico de la localidad, y debe admitir a sus ocupaciones anteriores a todos los trabajadores que se presenten dentro de los tres días siguientes a la notificación o aviso.

5. Estabilidad laboral reforzada. Reiteración de jurisprudencia

El derecho a la estabilidad laboral “(d)esde su perspectiva deóntica, supone que el trabajo esté dotado de una vocación de permanencia o continuidad mientras no varíe el objeto de la relación, sobrevenga una circunstancia que haga nugatorias las obligaciones reconocidas a los sujetos de la relación o aparezca una justa causa de despido”^[10]. Sin embargo, este derecho acoge mayor relevancia cuando el empleado se encuentra en condición de debilidad manifiesta, debido, entre otros, a las particulares condiciones de salud y capacidad económica, evento en el cual surge el derecho a la estabilidad laboral reforzada, la cual “se materializa en la obligación impuesta al empleador de mantenerlo en su puesto de trabajo”^[11] en razón de su condición especial.”^[12]

Están en condición de debilidad manifiesta los trabajadores que puedan catalogarse como “(i) inválidos, (ii) en situación de discapacidad, (iii) disminuidos físicos, síquicos o sensoriales, y (iv) en general todos aquellos que tengan una afectación en su salud que les “impid[a] o dificult[e] sustancialmente el desempeño de sus labores en las condiciones regulares”^[13], y que, por sus condiciones particulares, puedan ser discriminados por ese solo hecho, están en circunstancias de debilidad manifiesta y, por tanto, tienen derecho a la “estabilidad laboral reforzada”^[14].

La protección al derecho a la estabilidad laboral reforzada se genera para quienes ven disminuida su fuerza de trabajo independientemente de que se hubiese emitido o no el certificado de pérdida de capacidad¹⁵¹.

Bajo estos parámetros se ha sostenido que (i) una persona con padecimientos de salud que involucren, de forma transitoria o variable, una afectación sustancial en el ejercicio de sus funciones tiene derecho a la estabilidad laboral reforzada; por lo general; se exige también que (ii) el empleador hubiese conocido tal condición en un momento previo al despido; y (iii) que en caso de ser despedido exista una conexión directa e inmediata entre este hecho y la condición de salud.

Cuando a una persona le asista la garantía a la estabilidad laboral reforzada por estar en las circunstancias anteriormente mencionadas, tiene derecho a que su empleador no pueda finalizar el vínculo laboral sin la autorización del Ministerio de Trabajo, aunque exista justa causa para terminar la relación laboral. El incumplimiento de este deber, genera obligación del juez de presumir que el despido fue discriminatorio¹⁶¹, es decir, que se generó por el estado de debilidad e indefensión del empleado e, igualmente: (i) que el despido del trabajador o la terminación del contrato, no produzca efectos jurídicos y la consecuente obligación de recibir todos los salarios y prestaciones sociales dejadas de percibir; (ii) el derecho al reintegro a un cargo de iguales o mejores condiciones o, como se ha venido reconociendo recientemente, la renovación del contrato, en ambos casos las condiciones laborales deben estar acordes con sus condiciones de salud¹⁷¹; (iii) el derecho a recibir capacitación en caso de que el empleado deba desempeñarse, por sus condiciones de salud, en un nuevo cargo¹⁸¹; y (iv) a recibir “una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren” (art. 26, inc. 2º, Ley 361 de 1997).

De la lectura de la citada sentencia se desprende que como quiera que bajo la figura de la suspensión del contrato de trabajo se le garantizan los derechos mínimos laborales del trabajador como lo es el pago de la seguridad social por parte del empleador y en tal sentido la acción de tutela resulta improcedente para garantizar el derecho a la estabilidad laboral reforzada pues el trabajador no ha sido desvinculado sino que se produjo una suspensión del contrato laboral.

CASO CONCRETO:

Una vez estudiada la jurisprudencia constitucional sobre el derecho a la salud como derecho fundamental y la procedencia excepcional de la acción de tutela para amparar el derecho a la estabilidad laboral reforzada de las personas con discapacidad o por razones de salud, así como la suspensión del contrato laboral y sus efectos para garantizar la estabilidad laboral reforzada, esta agencia judicial resolverá el caso a estudio.

PRUEBAS DE LA PARTE ACCIONANTE:

- Carta de suspensión del contrato de trabajo emitida por la empresa Carbones Los Cerros Pinzón Vélez S.A.S el 26 de noviembre de 2020 dirigida al señor Wilman Armando Barón Castro, a partir del 30 de noviembre de 2020. Aduciendo la difícil situación económica de la empresa, la pandemia, entre otros. Informándole al accionante que durante la suspensión la empresa realizaría los aportes al Sistema de Seguridad Social en Salud y Pensiones.
- Carta de reubicación al puesto de trabajo emitida por la empresa el 25 de marzo de 2020.
- Dictamen de calificación de pérdida de capacidad laboral emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez el 6 de mayo de 2020 al señor Wilman Armando Barón Castro. En el cual se expresa como deficiencia combinada: 2.0- factor ponderación: 0.5- deficiencia combinada X factor ponderación : 1.0 y deficiencia total: 1.0%. PARA UN TOTAL DE: 2.90%. y como diagnóstico: CONTRACTURA MUSCULAR (CONTRACTURA DE MUSCULOS PARAVERTEBRALES DE LA REGIÓN LUMBAR).
- Contrato de arrendamiento suscrito entre el señor Carlos Alberto Reyes en calidad de arrendador y el señor Wilman Armando Barón Castro en calidad de arrendatario, por el término de 3 años desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021. Por valor de \$450.000.

PRUEBAS DE LA PARTE ACCIONADA:

- Contrato individual de trabajo suscrito entre la empresa Carbones los Cerros Pinzón Vélez l.t.d.a en calidad de empleador y el señor Wilman Armando Barón Castro para desempeñar el cargo de piquero a partir del 1 de abril de 2014.
- Carta de suspensión del contrato de trabajo dirigida al señor Wilman Armando Barón Castro por parte de la empresa Carbones Los Cerros Pinzón Vélez S.A.S el 26 de noviembre de 2020 comunicándole la suspensión del contrato de

trabajo a partir del 30 de noviembre de 2020 con base en la causal primera del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo.

- Auto de admisión emitido por la Superintendencia de Sociedades referido a un trámite de negociación de emergencia de un acuerdo de reorganización solicitado por la empresa Carbones Los Cerros Pinzón Vélez S.A.S.
- Documento relacionado con el Estado situación Financiera a 31 de diciembre de 2019- 2018 de la empresa Carbones Los Cerros Pinzón Vélez S.A.S.

DE LA PROCEDENCIA DE LA ACCIÓN DE TUTELA PARA DECLARAR LA INEFICACIA DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO:

La Corte Constitucional ha sido reiterativa al considerar que la acción de tutela no es el mecanismo jurídico indicado para resolver conflictos de carácter laboral, por cuanto existen medios de defensa judiciales expresamente previstos por el legislador, para hacerlos efectivos, los cuales, en los términos del artículo 86 de la Constitución, hacen que aquella resulte improcedente, ya que la tutela no tiene como fin dar solución a conflictos de ordinaria ocurrencia entre personas y entidades. No toda disputa tiene que ser resuelta en los estrados judiciales, ni puede invocarse la acción de tutela como único mecanismo de solución si la misma naturaleza de la relación de que se trata ofrece posibilidades suficientes para discernir cuál es la solución a la controversia para ponerla en práctica.

La tutela no procede cuando se trata de derechos de carácter legal, pues existe otro medio de defensa judicial, por lo que no es dicha acción constitucional el medio idóneo para obtener el reconocimiento de dichos derechos como lo pretende el actor.

La Corte Constitucional en sentencia T-157 del 5 de marzo de 2010, con relación a la procedencia de la acción de tutela ante la existencia de otro medio de defensa judicial, manifestó:

(...)

De acuerdo con el artículo 86 de la Constitución Política la acción de tutela procederá siempre que “el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”.

4. Al respecto, esta Corporación ha señalado lo siguiente: “*Se encuentra ya muy decantada la jurisprudencia de la Corte acerca de la naturaleza residual de la acción de tutela y sus condiciones de procedencia cuando existe un mecanismo ordinario de defensa. Así ha destacado en múltiples oportunidades que los medios y recursos judiciales ordinarios son el escenario preferente para invocar la protección de los derechos constitucionales fundamentales que se consideren vulnerados en una situación específica, y a ellos deben acudir, en principio, los afectados, a fin de hacer prevalecer la supremacía de estos derechos y el carácter inalienable que les confiere la Carta. En consecuencia, la acción de tutela adquiere la condición de medio subsidiario, cuyo propósito no es el de desplazar a los otros mecanismos, sino el de fungir como último recurso orientado a suplir los vacíos de defensa que en determinadas circunstancias presenta el orden jurídico, en materia de protección de derechos fundamentales.*”

Así, la protección de derechos fundamentales es un asunto que el orden jurídico reserva a la acción de tutela en la medida que el mismo no ofrezca al afectado otros medios de defensa judicial, de igual o similar eficacia. Sin embargo, de la sola existencia de un medio alternativo de defensa judicial, no deviene automáticamente la improcedencia de la acción de tutela.

En aquellos eventos en que se establezca que el ordenamiento jurídico tiene previsto un medio ordinario de defensa judicial, corresponde al juez constitucional resolver dos cuestiones: la primera, consiste en determinar si el medio judicial alterno presenta la idoneidad y eficacia necesarias para la defensa de los derechos fundamentales. Si la respuesta a esa primera cuestión es positiva, debe abordarse la cuestión subsiguiente consistente en determinar si concurren los elementos del perjuicio irremediable, que conforme a la jurisprudencia legitiman el amparo transitorio”.

De otra parte la Corte Constitucional en sentencia SU- 355 unificó su jurisprudencia respecto del principio de subsidiariedad de la acción de tutela, el cual hace referencia a dos reglas: una denominada regla de exclusión de procedencia y otra, de procedencia transitoria. En cuanto a la regla de procedencia explica la Corte Constitucional que implica declarar la improcedencia de la acción cuando en el ordenamiento jurídico está previsto un medio judicial idóneo y eficaz. Pero de comprobarse que el medio judicial alternativo no es idóneo ni eficaz el juez de tutela adquiere competencia para adoptar decisiones definitivas respecto del asunto sometido a su estudio. Y en cuanto a la regla de procedencia transitoria la Corte señaló que ella opera cuando a pesar de existir

mecanismos judiciales la acción la acción de tutela procede transitoriamente para evitar la configuración de un perjuicio irremediable correspondiéndole al que solicita el amparo demostrar por qué la tutela es necesaria para evitar la consumación de ese perjuicio que al ser irremediable debe ser inminente, cierto y grave.

Al respecto considera el despacho que la presente acción constitucional resulta improcedente para declarar la ineficacia de la suspensión del contrato de trabajo de que fue objeto el señor Wilman Armando Barón Castro por parte de la empresa Carbones Los Cerros Pinzón Vélez S.A.S. pues se trata de un asunto legal que debe ser dilucidado por la justicia ordinaria en su especialidad laboral, juez natural instituido por la ley para tal efecto, quien a través de un proceso ordinario laboral con las garantías procesales que éste conlleva le corresponde determinar la legalidad de la causal invocada por la empresa para declarar la suspensión del contrato de trabajo.

DEL DERECHO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA Y DE LA PROCEDENCIA DE LA PRESENTE ACCIÓN DE TUTELA COMO MECANISMO TRANSITORIO:

Pretende el señor Wilman Armando Barón Castro que se garantice EL PRINCIPIO A LA ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA, teniendo en cuenta su estado actual de salud. Y en consecuencia se ordene a la accionada, el reintegro a sus labores, garantizando el pago de su salario en la empresa CARBONES LOS CERROS PINZON VELEZ SAS así como el pago de los salarios dejados de percibir desde que se produjo la suspensión del contrato de trabajo.

De acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional bajo la figura de la suspensión del contrato de trabajo, facultad de que dispone el empleador de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo se le garantizan los derechos mínimos laborales del trabajador como lo es el pago de la seguridad social de modo que le permita acceder al sistema de seguridad social en salud.

En el presente caso, de la documental allegada se desprende que la empresa Carbones Los Cerros Pinzón Vélez L.T.D.A le suspendió el contrato de trabajo al señor Wilman Armando Barón Castro a partir del 30 de noviembre de 2020 alegando la causal primera del artículo 51 del Código Sustantivo del Trabajo, esto es fuerza mayor o caso fortuito y en la carta de suspensión de dicho contrato claramente le expresaron que le seguirían cancelando los aportes al Sistema de Seguridad Social con lo cual se garantiza que pueda

seguir tratando la patología que afecta su estado de salud tal como: (CONTRACTURA DE MUSCULOS PARAVERTEBRALES DE LA REGIÓN LUMBAR). De acuerdo con el dictamen de pérdida de capacidad laboral emitido por la Junta Regional de Calificación de Invalidez quien frente a tal patología decidió calificar la misma en un porcentaje de 2.90%.

Es de precisar que por disposición legal una vez ocurrida la suspensión de los contratos de trabajo cesan de forma temporal algunas de las obligaciones a cargo de las partes en la relación laboral, esto es, empleador y trabajador. Así pues, el trabajador deja de prestar los servicios para los que fue contratado y el empleador a su vez suspende el pago de los salarios o remuneración como contraprestación a ese servicio, y como se expuso en líneas que anteceden le corresponde al juez ordinario en su especialidad laboral determinar y decidir la legalidad de la suspensión del contrato de trabajo.

Por lo que al garantizarse en el presente caso, el acceso al Sistema de Seguridad en Salud del señor Wilman Armando Barón Castro, la presente acción de tutela resulta improcedente para la protección del derecho a la estabilidad laboral reforzada que alega por su estado de salud, así como el reintegro y el pago de salarios dejados de percibir desde que se produjo la suspensión del contrato laboral, pues se reitera, el trabajador no ha sido desvinculado sino que se produjo una suspensión del contrato laboral, con el cual se le garantiza el pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, debiendo acudir a la justicia ordinaria en su especialidad laboral para efectos de dirimir la legalidad de la referida suspensión del contrato de trabajo, pues como quiera que al señor Wilman Armando Barón Castro se le está garantizando el acceso al Sistema de Seguridad Social en Salud no procedería tampoco la presente acción de tutela como mecanismo transitorio, pues en modo alguno se le causaría un perjuicio irremediable al poder acceder al Sistema de Salud y continuar con los tratamientos que le sean prescritos para tratar las patologías que padece. Para el despacho el perjuicio irremediable que se causaría al señor Wilman Armando Barón Castro para que procediera la presente acción constitucional como mecanismo transitorio sería el no acceder al Sistema de Salud pero garantizado ello por parte de la empresa accionada se considera que no se genera tal perjuicio y en tal sentido no procede la acción de tutela como mecanismo transitorio, pues el no pago de salarios derivado de la suspensión del contrato de trabajo está estrechamente ligado a la legalidad de la suspensión lo cual como se expuso debe ser determinada por la justicia ordinaria laboral.

Al respecto es de precisar que la Corte Constitucional en sentencia T- 048 / 18, reiteró que la acción de tutela no procede para el pago de acreencias laborales y sólo de manera

excepcional se ha admitido su procedencia ante la falta de idoneidad del medio de defensa ordinario. En tal sentido señaló:

“

Esta Corporación ha sostenido que por regla general la liquidación y pago de acreencias laborales escapa del ámbito propio de la acción de tutela, y solo de manera excepcional, se ha admitido su procedencia ante la falta de idoneidad del medio de defensa ordinario.”

De acuerdo con lo anterior, para el despacho al interior del proceso ordinario laboral existen mecanismos idóneos y eficaces para garantizar los derechos del trabajador, pues consagra la facultad de solicitar al Juez medidas cautelares según lo preceptúa el artículo 85A del Código Procesal Laboral. Y en tal sentido la presente acción de tutela resulta improcedente dada su naturaleza residual y subsidiaria.

En tal sentido se concluye que no es procedente la presente acción de tutela como mecanismo transitorio pues no sólo no se demostró un perjuicio irremediable el cual como se expuso para el despacho se concretaba en la posibilidad de no acceder al sistema de seguridad social en salud en razón de las patologías que padece el accionante lo cual se encuentra asegurado por parte de la empresa accionada según lo expresó en la carta de suspensión del contrato de trabajo, sino porque cuenta con los medios ordinarios legales para hacer valer sus derechos laborales los cuales a juicio de esta falladora resultan eficaces e idóneos como se expuso en líneas que anteceden.

Así las cosas, de acuerdo con lo expuesto, este despacho declarará la improcedencia de la presente acción de tutela como mecanismo transitorio para amparar el derecho a la estabilidad laboral reforzada, trabajo y mínimo vital del señor Wilman Armando Barón Castro así como para el reintegro y el pago de salarios dejados de percibir desde que se produjo la suspensión del contrato laboral.

En virtud de lo expuesto, el Juzgado Promiscuo Municipal de Cucunubá, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley,

RESUELVE

1. DECLARAR la improcedencia de la presente acción de tutela como mecanismo transitorio para amparar el derecho a la estabilidad laboral reforzada, trabajo y mínimo vital del señor Wilman Armando Barón Castro,

así como para el reintegro y el pago de salarios dejados de percibir desde que se produjo la suspensión del contrato laboral. De conformidad con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

2. Notifíquese personalmente o por el medio más expedito, lo aquí expuesto, en las direcciones enunciadas en el libelo, tanto a la accionante como al ente demandado y a las entidades vinculadas.
3. En caso de no ser impugnada, remítase el expediente, dentro del término legal a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE


DIANA MARCELA IBÁÑEZ HERNÁNDEZ
JUEZ

